

POLIZEI UND ÖFFENTLICHKEIT

Endbericht

Eine Untersuchung der Wiener  
Sicherheitswache und ihres Ver-  
hältnisses zur Bevölkerung 1972

Jänner 1982

Marina Fischer-Kowalski

Margarete Höllbacher

Gustav Köckeis

Friedrich Leitner

Ingrid Schäfer

Heinz Steinert

Projektleitung: Heinz Steinert





# P O L I Z E I   U N D   Ö F F E N T L I C H K E I T

Zur Lage der Wiener Sicherheitswache

Ergebnisse einer Untersuchung  
des Instituts für Höhere Studien  
und Wissenschaftliche Forschung  
unter Leitung von

Univ.Doz.Dr.Heinz Steinert

Im Auftrag des  
Bundesministeriums für Inneres

## B E R I C H T   3

### DIE EINSTELLUNGEN DER BEVÖLKERUNG ZUR POLIZEI

Marina Fischer  
Margarete Höllbacher  
Gustav Köckeis  
Friedrich Leitner  
Ingrid Schäfer  
Heinz Steinert

Wien, im Februar 1972





gemeinsam mit Kollegen ausführen. Ihre Werte (d.h. ihre Vorstellungen vom Sinn von Tätigkeiten) orientieren sie eher an der Öffentlichkeit als an ihren eigenen Vorgesetzten, mit denen sie aber nach eigenen Angaben selten Meinungsverschiedenheiten austragen. Sie unterliegen einem ziemlich hohen Maß an Kontrolle, die sie eher ablehnen und an deren Stelle sie lieber mehr Hilfe bekämen, die ihnen aber gleichzeitig die mehr oder minder einzige Chance innerorganisatorischer Belohnungen anzubieten hat, nämlich Lob.

Darin bildet sich genau das ab, was wir schon in den vorangegangenen Abschnitten betonten, indem wir darauf hinwiesen, daß Hilfstätigkeiten am meisten geschätzt und Konflikte mit "Normalbürgern" als unangenehm erlebt werden: die W3-Beamten stehen, vielleicht mehr als alle anderen, in einem mehr oder minder permanenten Rollenkonflikt zwischen den Erwartungen, die die Organisation und Vorgesetzte an sie richten, und jenen, die die Bevölkerung hat. Es besteht die deutliche Tendenz, diesen Konflikt zugunsten der Erwartungen der Bevölkerung (die aber in sich widersprüchlich sind, wie wir an anderer Stelle zeigen konnten) zu lösen - werden sie daran gehindert, so reagieren sie mit Unbehagen. Vergleicht man nun aber die Auszahlungen, die die Organisation für Normkonformität anzubieten hat (Lob, Hilfe, kollegiale Freundschaft, Beförderung usw.), so scheinen diese weit weniger zugkräftig zu sein als die Befriedigung, eine im Interesse der Öffentlichkeit sinnvolle Tätigkeit verrichtet zu haben oder die Tendenz, mit dieser Konflikte zu vermeiden.

dieser Organisation nur wenig Möglichkeiten, eigene Leistungen anders als bei Kontrollen sichtbar werden zu lassen.

Überdies dürfte Lob auch nur als Gegenleistung für recht spektakuläre Handlungen angeboten werden.

Tabelle 23  
Häufigkeit von Lob nach Tätigkeitsart

|  | % gelobt   |
|--|------------|
| Lauftätigkeiten  | 12%(N=129) |
| Hilfstätigkeiten                                       | 3%(N=667)  |
| Kriminaltätigkeiten                                    | 24%(N=82)  |
| Verkehrstätigkeiten                                    | 10%(N=559) |
| sonstige Tätigkeiten mit mit potentiellm Außenkonflikt | 9%(N=180)  |
| Interne Verantwortung                                  | 6%(N=34)   |
| bürokratische Tätigkeiten                              | 7%(N=636)  |

Hier bildet sich noch viel stärker die Vorstellung von der Polizei als "Verbrecherjäger" ab, als dies nach den Vorstellungen der Vorgesetzten bezüglich des "Sinns" von Tätigkeiten geschah (vgl. Tabelle 8) - für nahezu ein Viertel aller Kriminaltätigkeiten gibt es Lob, für Hilfstätigkeiten fast nie (was auch deswegen nicht so wichtig ist, da die Beamten diese Tätigkeiten an sich befriedigend finden und ihr Lob von der Bevölkerung erhalten) und bei interner Verantwortung und bürokratischen Tätigkeiten (die ja auch für die Vorgesetzten recht gut sichtbar sein müßten) ist Lob schwer zu erhalten.

Zusammenfassen läßt sich also sagen:

W3-Beamte führen ihre Tätigkeiten in dem Gefühl großer Selbständigkeit und meist im Alleingang aus; sie schätzen eher Tätigkeiten, die sie in Kontakt mit Außenstehenden bringen und scheuen eher solche, die sie in Anwesenheit oder

Gab es weder Kontakt noch Kontrolle, so wird auch kaum der Wunsch nach mehr Hilfe laut; waren jedoch Kollegen anwesend, so kommt öfter vor, daß man sich von ihnen mehr Hilfe erwartet hätte. Ganz deutlich sind jedoch die Unterschiede zur Situation der Kontrolle: es klingt beinahe wie eine Beschwerde oder wie ein Vorwurf, wenn fast ein Drittel der im face-to-face-Kontakt Kontrollierten meint, man hätte ihnen lieber helfen sollen.

Betrachten wir nun die Situationen, in denen die Beamten lieber mehr Hilfe gehabt hätten, so zeichnet sich ab: \*) Situationen, in denen es Konflikte mit Außenstehenden gibt (nicht jedoch bei Kontakt allein) und an dritter Stelle Situationen, die den Beamten besondere Initiative und Einsatzbereitschaft abverlangen. Anders ausgedrückt: sie wünschten mehr physische Unterstützung, normative Abstützung und Hilfe bei schwierigen Entscheidungen. Gleichzeitig ergibt sich für die Polizisten nahezu ausschließlich dann die Chance, für eine Tätigkeit gelobt zu werden, wenn diese kontrolliert wird.

Tabelle 22  
Beamter wurde für die Ausführung einer Tätigkeit gelobt

| % gelobt                 | Vorgesetzter hält Tätigkeit für |                     |            |
|--------------------------|---------------------------------|---------------------|------------|
|                          | sinnvoll                        | weniger<br>sinnvoll | gesamt     |
| wurde kontrolliert       | 25%(N=479)                      | 6%(N=350)           | 17%(N=829) |
| wurde nicht kontrolliert | 4%(N=1052)                      | 2%(N=579)           | 4%(N=1631) |

Aus Tabelle 21 ist ersichtlich, daß Vorgesetzte vor allem Tätigkeiten loben, die sie für sinnvoll halten - gleichzeitig sollte man aber beachten, daß ein Polizist immer noch bessere Aussichten hat, für eine dem Vorgesetzten sinnlos erscheinende Tätigkeit gelobt zu werden, soferne ihn dieser dabei kontrolliert, als für eine sinnvolle Tätigkeit, die ohne Kontrolle durch den Vorgesetzten vor sich geht. Anscheinend gibt es in

\*) Situationen, in denen ihnen körperliche Leistungen abverlangt werden,

Dies läßt sich wohl so interpretieren: wenn sie schon kontrolliert werden, so ist es ihnen lieber, wenn sie dabei anwesend sind und mit dem Kontrollierenden in Berührung treten; wenn sie aber nicht kontrolliert werden, so ist es ihnen viel lieber, allein ihre Tätigkeit zu verrichten. Dies dürfte wohl daran liegen, daß die Anwesenheit von Kollegen, auch wenn sie nicht die Form einer formellen Kontrolle hat, von ihnen als solche erlebt wird; sie werden dabei wahrscheinlich auf Rollenerwartungen und Rollenverhalten festgelegt, das ihnen nicht unbedingt immer recht ist (vielleicht hindert es sie daran, in die Rolle des "normalen Menschen" zu schlüpfen, die ihnen willkommen sein dürfte).

Dies läßt sich auch daran ablesen, daß den Beamten bei Kriminaltätigkeiten sowohl Kontakt als auch Kontrolle durchaus lieb zu sein scheint, während sie bei Verkehrstätigkeiten und auch bei Hilfstätigkeiten weit lieber ohne Kontakt und Kontrolle bleiben.

### 3.2 Kontrolle, Hilfe und Lob

Wir fragten die Polizisten bei jeder Tätigkeit danach, ob sie gern mehr Hilfe von Kollegen oder Vorgesetzten dabei gehabt hätten. Während insgesamt nur bei 14% aller Tätigkeiten diese Frage bejaht wird, schnellst dieser Anteil bei Kriminaltätigkeiten und auch bei sonstigen Tätigkeiten mit potentiellen Außenkonflikt auf über 30%. Es ist aber recht bedeutsam, daß die Beamten vor allem dann lieber mehr Hilfe gehabt hätten, wenn sie kontrolliert wurden:

Tabelle 21

Wunsch nach mehr Hilfe, nach Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten und Kontrolle

% hätten gern mehr Hilfe gehabt

|                          | Kontakt zu Kollegen oder Vorgesetzten |            |
|--------------------------|---------------------------------------|------------|
|                          | ja                                    | nein       |
| wurde kontrolliert       | 28%(N=476)                            | 22%(N=267) |
| wurde nicht kontrolliert | 12%(N=463)                            | 9%(N=954)  |

daß die Gewichtung nach dem Kriterium des "sinnvoll" so gut wie völlig ausfällt, wenn man gern-haben konstant hält. Dies hat gleichzeitig unangenehme Nebenfolgen: wird "Sinnloses" der Kontrolle unterworfen, so reagieren die Beamten darauf emotionell recht negativ, während sie gegenüber der Kontrolle von "Sinnvollem" anscheinend positive Reaktionen zeigen.

Tabelle 19

Die Auswirkungen von Kontrolle auf die Beliebtheit von Tätigkeiten danach, ob der Vorgesetzte die Tätigkeit für sinnvoll hält

| % sehr gern gemacht          | Vorgesetzter hält für |                  |
|------------------------------|-----------------------|------------------|
|                              | sehr sinnvoll         | weniger sinnvoll |
| Tätigkeit wurde kontrolliert | 56%(N=483)            | 8%(N=452)        |
| nicht kontrolliert           | 65%(N=1051)           | 21%(N=604)       |

Am liebsten ist es den Beamten nach wie vor, sinnvolle Tätigkeiten ohne Kontrolle auszuführen, aber auch Kontrolle bei diesen wird bereitwillig toleriert.

Interessanterweise scheint aber nicht nur Kontrolle, sondern auch Kontakt zu Kollegen ganz allgemein für die Beamten eher unangenehm zu sein. Insgesamt sind ihnen Tätigkeiten, bei denen sie nicht mit Kollegen zusammen sind, etwas lieber als solche, bei denen sie Kontakte haben (48% sehr gern ausgeübt gegenüber 42%). Berücksichtigt man jedoch gleichzeitig Kontrolle, so wird dieser Unterschied noch eindeutiger:

Tabelle 20

Auswirkungen von Kontakt mit Kollegen oder Vorgesetzten und Kontrolle auf die Beliebtheit von Tätigkeiten

| % sehr gern gemacht      | Kontakt mit Kollegen oder Vorgesetzten |            |
|--------------------------|--|------------|
|                          | ja                                     | nein       |
| wurde kontrolliert       | 44%(N=476)                             | 27%(N=267) |
| wurde nicht kontrolliert | 40%(N=463)                             | 53%(N=954) |

Tabelle 17 ist aus einem Grund nicht so einfach zu interpretieren: es mag nämlich sein, daß die bloße Tatsache von Kontrolle bereits in den Kontrollierten den Eindruck erweckt, die Tätigkeit sei anspruchsvoll - jedenfalls stellt sich hier dar, daß jeweils die "schwierigeren" Tätigkeiten kontrolliert werden. Innerhalb dieser allgemeinen Tendenz gibt es aber noch spezifische Besonderheiten: auffallend stark kontrolliert werden Tätigkeiten, die Geschick im Umgang mit Schriftstücken, körperliche Leistungsfähigkeit und besondere juristische Kenntnisse verlangen (alles drei Qualifikationen, die die Beamten nicht allzu gern einzusetzen bereit sind). Geschick im Umgang mit Menschen jedoch wird kaum kontrolliert - was man ja auch daraus schließen kann, daß überhaupt Tätigkeiten mit Außenkontakt weniger, und auch Tätigkeiten, bei denen es Konflikte mit Außenstehenden gibt, weniger kontrolliert werden. Die ganze Dimension der "Menschenbehandlung" und des "Konflikt-Management", die ja insgesamt für die Tätigkeit der Polizei von allergrößter Bedeutung zu sein scheinen, unterliegen kaum der Kontrolle und könnten wahrscheinlich auch nicht "kontrolliert" in dem üblichen Sinne werden. Es geschieht also etwas Ähnliches wie erfahrungsgemäß in allen bürokratischen Organisationen: nicht die unmittelbare Zielerreichung der wichtigsten Organisationsziele wird geprüft, sondern der Erfolg und die formale Korrektheit in sekundären Zielbereichen. Dies läßt sich noch deutlicher daran erkennen, daß der Vorgesetzte Tätigkeiten, die er für sinnvoll hält, nur geringfügig mehr kontrolliert als solche, die er für weniger sinnvoll oder sinnlos hält, und daß er Tätigkeiten, die Polizisten als im Interesse der Öffentlichkeit sinnvoll einschätzen, sogar weit weniger kontrolliert als "sinnlose" Tätigkeiten.

Zum Teil muß man dies wohl strategisch interpretieren, wie Tabelle 18 zeigt.

Vermutlich ist es nicht nur so, daß Kontrolle Tätigkeiten unangenehm macht, sondern auch so, daß Vorgesetzte das kontrollieren, was nach ihrer Vermutung von den Untergebenen freiwillig nur ungern gemacht wird - trotzdem ist es bedenklich,

Tabelle 16

Selbständigkeit und Kontrolle nach Tätigkeitsart

|                                       | % konnte selbst<br>entscheiden | % wurde kon-<br>trolliert |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Lauftätigkeiten (N=128)               | 74%                            | 34%                       |
| Hilfstätigkeiten (N=653)              | 89%                            | 14%                       |
| Kriminaltätigkeiten (N=85)            | 85%                            | 33%                       |
| Verkehrstätigkeiten (N=580)           | 83%                            | 35%                       |
| sonst.Tätigk.m.pot.Außenkonfl.(N=182) | 80%                            | 42%                       |
| Interne Verantwortung (N=33)          | 55%                            | 60%                       |
| bürokratische Tätigk. (N=654)         | 67%                            | 40%                       |

Aber selbst wenn es nicht sehr viel bedeutet, ergibt sich bei einer Arbeit mit relativ so viel Selbständigkeit ein Widerspruch zur quasi-militärischen Ausbildung zu Disziplin und Gehorsam, denn Befehle, wenn keiner da ist, sie zu geben und ihre Einhaltung konsequent zu überwachen, oder wenn sie Aktivitäten zum Gegenstand haben, die nur schwer zu überwachen sind, verlieren ihre Wirksamkeit und ihren Sinn.

Dies erkennt man auch daran, wenn man sich damit beschäftigt, welche Merkmale vor allem kontrolliert werden:

Tabelle 17

Anteil an kontrollierten Tätigkeiten nach Anforderungen, die diese Tätigkeiten an die Beamten stellen

| Tätigkeit erforderte:                 | % Tätigkeit wurde kontrolliert |             |
|---------------------------------------|--------------------------------|-------------|
|                                       | ja                             | nein        |
| Kontakt mit Außenstehenden            | 29%(N=1861)                    | 43%(N=635)  |
| Meinungsverschiedenheiten m.Außenst.  | 38%(N=548)                     | 41%(N=1954) |
| Vorges. hält T. für sinnvoll          | 31%(N=1534)                    | 27%(N=956)  |
| T. im Interesse d.Öff. sinnvoll       | 29%(N=1595)                    | 40%(N=933)  |
| T. erfordert erhöhte Aufmerksamkeit   | 43%(N=1419)                    | 21%(N=1118) |
| erf. bes.jurid.Kenntnisse             | 46%(N=947)                     | 26%(N=1587) |
| erf. Geschick im Umg.m.Menschen       | 34%(N=1594)                    | 33%(N=921)  |
| erf. körperliche Leistungsfähigkt.    | 51%(N=472)                     | 29%(N=2031) |
| erf. bes. Kenntnisse der Umwelt       | 37%(N=1091)                    | 31%(N=1442) |
| erf. Initiative u.Einsatzbereitschaft | 43%(N=1002)                    | 27%(N=1511) |
| erf. Geschick mit Schriftstücken      | 54%(N=768)                     | 25%(N=1737) |



Tabelle 15  
Der Einfluß der Kontrolle auf die Selbständigkeit

% konnte selbst entscheiden

wurde kontrolliert 68% (N= 841)

wurde nicht kontrolliert 85% (N=1662)

Auch bei kontrollierten Tätigkeiten haben Beamte zu zwei Dritteln das Gefühl, ihre Tätigkeit nach eigenem Ermessen steuern zu können. Betrachten wir Graphik 5, so wird ziemlich deutlich, wo vor allem ein breiter Ermessensspielraum besteht: bei allen jenen Tätigkeiten, für deren Einleitung eigene Initiative von Seiten des Beamten erforderlich ist, wie: Einschreiten aus eigenem Antrieb, Erinnerung, Abmahnung, Verkehrskontrollen, Sperrstundenüberwachungen, Hilfeleistungen im Verkehr und Per-lustrierungen. Auch bei Auskunftserteilungen hat er keinerlei Normen, die ihn binden.

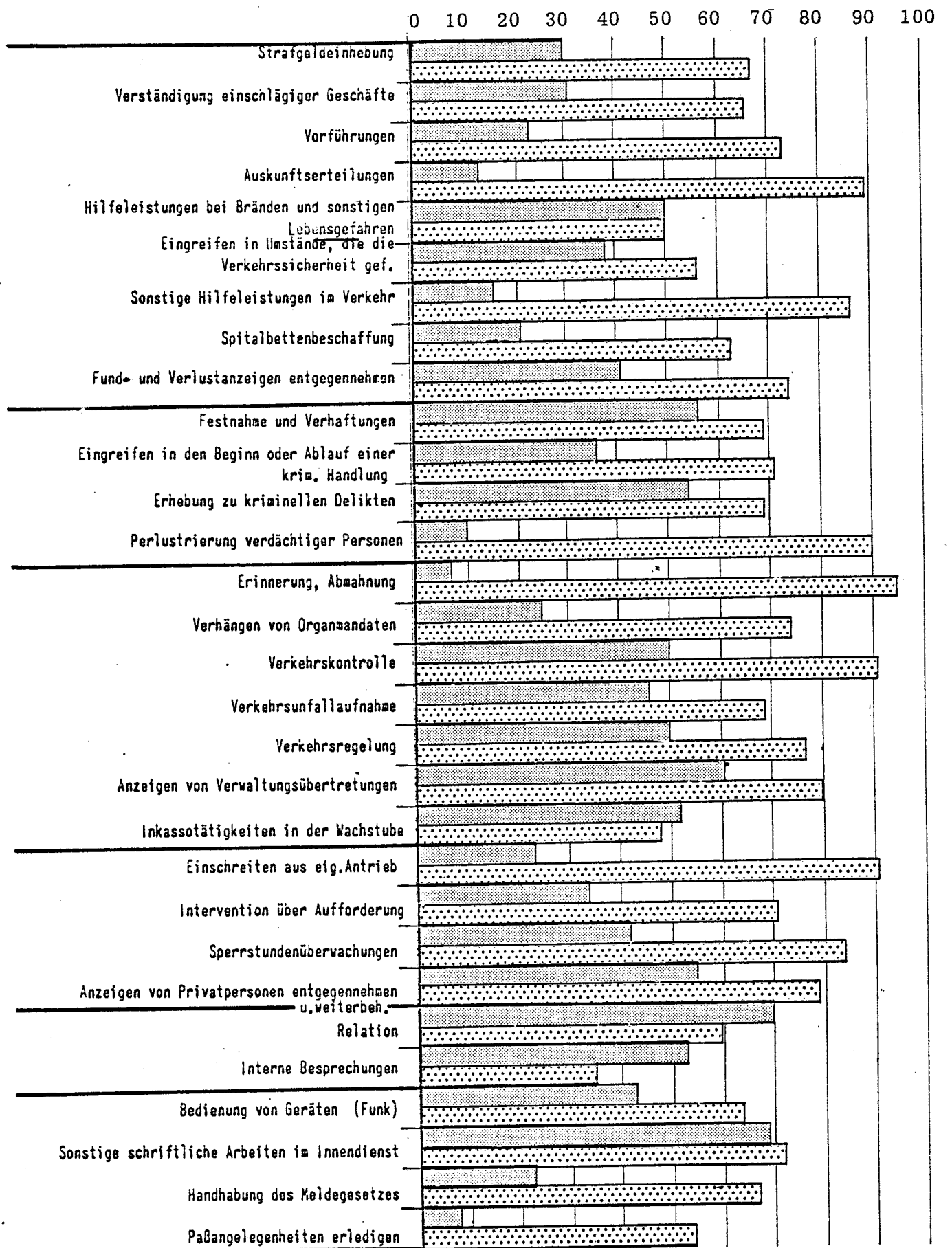
Besonders wenig frei hingegen fühlt er sich vor allem in zwei Arten von Situationen: Wenn sehr massive allgemeine Normen ihn zu einem bestimmten Verhalten zwingen, wie bei Hilfeleistungen bei Lebensgefahr oder Eingreifen in Umstände, die die Verkehrssicherheit gefährden, oder wenn die interne soziale Kontrolle sehr hoch ist, wie bei Inkassotätigkeiten und internen Besprechungen. Es ist ein häufig analysiertes Problem der Organisations-soziologie, daß Kontrolle nur dort wirksam sein kann, wo es sich um recht routinierte und gleichförmige Tätigkeiten handelt, nicht jedoch dort, wo es spezifischer und unter Umständen recht neuartiger Verhaltenssteuerung bedarf, oder wo eigene Initiative erforderlich ist.

Ganz deutlich unselbständig und überwacht fühlen sich Beamte bei interner Verantwortung (die ja wohl unter anderem genau das zum Ziel hat) und bei bürokratischen Tätigkeiten, deren Ergebnisse wohl auch viel leichter zu kontrollieren sind als die von Außentätigkeiten, und die viel standardisierter sind. Sicherlich ist es unklar, was es bedeutet, "abgesehen von formalen Vorschriften selbst entscheiden" zu können.

Selbständigkeit und Kontrolle bei einzelnen Tätigkeiten

% wurde kontrolliert

% konnte selbst entscheiden



## ABSCHNITT 3

Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle3.1 Die Balance von Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle

In allen Gesprächen rund um diese Projekt wurde das Problem der Kontrolle immer wieder angesprochen - von Personen, die höher in der Hierarchie rangieren, als unangenehme aber unvermeidliche Last, von niedrigergestellten Beamten als eine der nicht unbedingt als nötig empfundenen Hauptbelastungen ihres Berufes.

In Bericht 4 können wir zeigen, daß gerade jenen, die sich für den Beruf eines Polizeibeamten interessieren, Selbständigkeit und "sein eigener Herr sein" besonders am Herzen liegt; vielleicht unterlagen auch jene, die derzeit der Polizei angehören, solcherart Selektion.

Jedenfalls ist recht überraschend zu sehen, daß bei den W3-Beamten ein hohes Maß an Kontrolle mit einem hohen Maß an Empfundener Selbständigkeit koexistiert:

Tabelle 14

"Wurden Sie im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit von Vorgesetzten kontrolliert?"

|               |          |
|---------------|----------|
| ja            | 33%      |
| nein          | 65       |
| keine Antwort | 2        |
|               | (N=2615) |

"Wenn Sie von den formalen juristischen Vorschriften absehen: konnten Sie weitgehend selbst entscheiden, ob und wie Sie diese Tätigkeit ausführen?"

|               |          |
|---------------|----------|
| ja            | 77%      |
| nein          | 21       |
| keine Antwort | 3        |
|               | (N=2615) |

Und obwohl sich Kontrolle auf das Maß an Selbständigkeit, mit der eine Tätigkeit ausgeführt werden kann, auswirkt, scheint diese Wirkung doch (jedenfalls im Empfinden der Beamten) nicht allzu stark sein:

satzes und von Geschicklichkeit mit Schriftstücken nicht die Beliebtheit dieser Tätigkeiten erhöht, führen alle übrigen Anforderungen eher zu einer Steigerung der Beliebtheit.

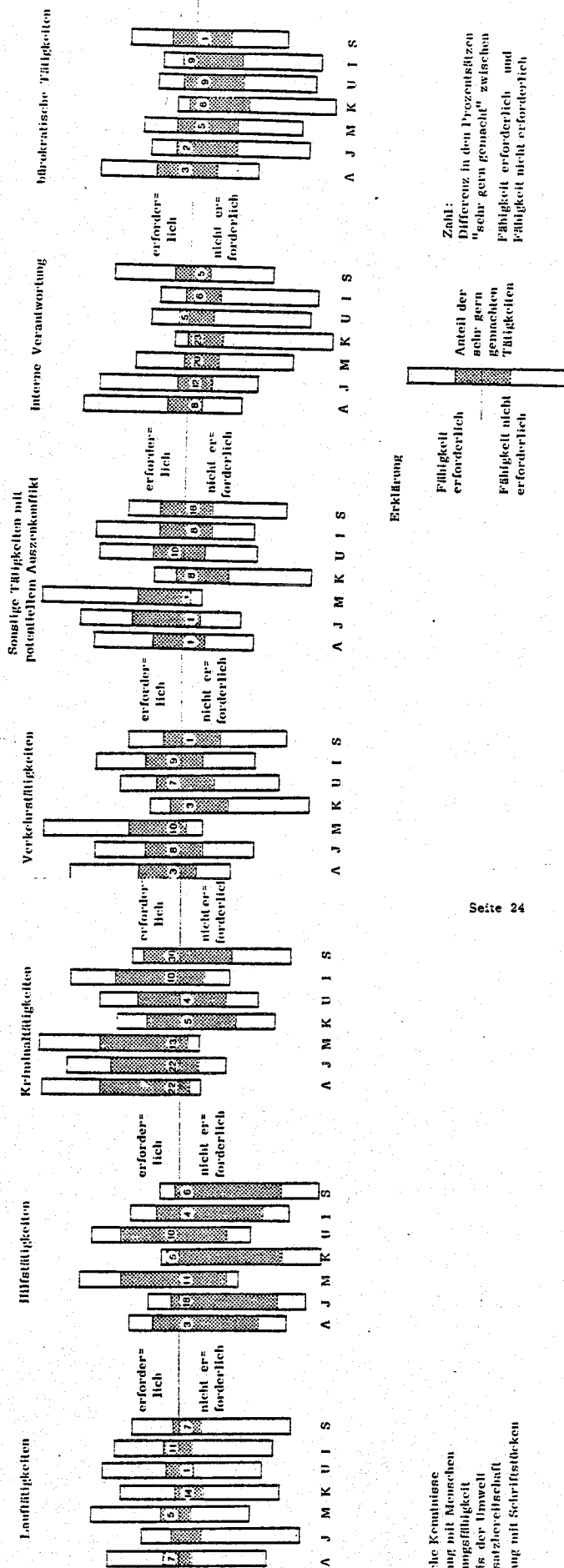
Sonstige Tätigkeiten mit potentielltem Außenkonflikt beanspruchen vor allem Geschicklichkeit im Umgang mit Menschen und juristische Kenntnisse. Mit Ausnahme von Kenntnissen der räumlichen und sozialen Umwelt werden jedoch alle Qualifikationen eher ungern eingesetzt; besonders ungern werden sie dann gemacht, wenn kompliziertere schriftliche Arbeiten damit verbunden sind.

Interne Verantwortung erfordert vor allem Aufmerksamkeit und Geschicklichkeit im Umgang mit Schriftstücken. Es handelt sich jedoch dabei offenbar um eine typische stress-Tätigkeit: jede zusätzlich Anforderung (mit Ausnahme von Beanspruchungen der Kenntnis der Umwelt, in der die Beamten sich gegenüber ihren Vorgesetzten vermutlich am sichersten fühlen) hat deutlich negativen Einfluß auf die Beliebtheit dieser Tätigkeit.

Bürokratische Tätigkeiten hingegen sind insgesamt nicht sehr anspruchsvoll; sie werden sogar lieber dann gemacht, wenn eine gewisse Initiative erforderlich ist, was sie vermutlich aus der täglichen Routine etwas hervorhebt.

Global läßt sich dies etwa folgendermaßen zusammenfassen: körperliche Leistungen erbringen die Beamten in den meisten Fällen nur ungern (einzige Ausnahme: Hilfstätigkeiten); das gleiche gilt für Geschick im Umgang mit Schriftstücken und juristische Kenntnisse, bei denen sich jedoch zusätzlich etwas Interessantes abzeichnet: beides wird bereitwilliger dort eingesetzt, wo es gegen Personen verwendet werden kann, die darin vermutlich unterlegen sind: bei Kriminaltätigkeiten und bei Verkehrstätigkeiten. Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt werden von den Beamten nahezu in allen Fällen gern demonstriert. Die Bereitschaft zum Einsatz aller anderen Qualifikationen hängt von der Art der Tätigkeit und vermutlich von der Situation ab.

Graphik 4



Hier zeichnet sich ganz deutlich ab, daß Geschick im Umgang mit Menschen wohl die Fähigkeit ist, die Polizeibeamten in ihrer Berufsausübung am meisten abverlangt wird; an nächster Stelle folgen erhöhte Aufmerksamkeit und besondere Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt. Körperliche Leistungsfähigkeit hingegen ist mit Abstand die am wenigsten benötigte Eigenschaft.

Graphik 4 veranschaulicht die Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsarten danach, welche Fähigkeiten sie den Polizeibeamten abverlangen. Betrachtet man die Lage der äußeren Blöcke relativ zu der Horizontale, die die 50%-Grenze anzeigt, so lassen sich folgende Aussagen machen:

Lauftätigkeiten sind auf keiner Dimension sehr anspruchsvoll; die einzige Fähigkeit, die sie etwas mehr erfordern als die meisten anderen ist körperliche Leistungsfähigkeit. Betrachtet man nun die Lage des schraffierten Blocks in der Mitte, der den Anteil der Personen ausdrückt, die diese Tätigkeit sehr gern ausüben, so läßt sich schließen, daß Lauf Tätigkeiten noch etwas unbeliebter dann sind, wenn sie körperliche Anstrengungen erfordern, etwas beliebter hingegen dann, wenn sie dem Beamten eine gewisse Initiative abverlangen. Ansonsten ist es ziemlich gleichgültig, welche Anforderungen sie stellen.

Hilftätigkeiten erfordern vor allem überdurchschnittlich viel Geschick im Umgang mit Menschen und besondere Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt; sie sind dann unbeliebter, wenn sie (was ohnehin selten geschieht) juristische Kenntnisse erfordern, und es ist offenbar angenehmer, wenn sie nicht allzuviel Geschick im Umgang mit Menschen den Beamten abverlangen; Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt hingegen werden in diesem Zusammenhang gern angeboten.

Kriminaltätigkeiten verlangen den Beamten in vielerlei Hinsicht Leistungen ab (besonders: Aufmerksamkeit, Geschick im Umgang mit Menschen und juristische Fähigkeiten), und sie sind durchwegs den Beamten desto willkommener, je mehr ihnen dabei abverlangt wird. Selbst Anforderungen an das Geschick im Umgang mit Schriftstücken, das bei sonst keiner Tätigkeit zu Beliebtheit beiträgt, wird hier bereitwilligst aufgebracht.

Verkehrstätigkeiten richten vor allem Ansprüche an Aufmerksamkeit, juristische Kenntnisse und Initiative der Beamten; auch Geschick im Umgang mit Menschen wird oft benötigt. Während die Notwendigkeit körperlichen Ein-

Tabelle 12

Der Einfluß von Selbständigkeit in der Durchführung und Kontrolle durch Vorgesetzte auf Beliebtheit

|  | % Tätigkeit<br>sehr gern ausgeübt |
|--|-----------------------------------|
| Beamter konnte, von Vorschriften abgesehen, selbst entscheiden, ob und wie Tätigkeit durchzuführen | 49%(N=1970)                       |
| konnte nicht selbst entscheiden  | 29%(N= 527)                       |
| Beamter wurde bei Ausführung durch Vorgesetzten kontrolliert                                       | 37%(N= 846)                       |
| wurde nicht kontrolliert   | 49%(N=1675)                       |

ständigkeit und Kontrolle die vierwichtigste Einflußgröße (neben: "Sinn" der Tätigkeit, Art der Tätigkeit, Konflikt mit Außenstehenden) darstellen.

## 2.2 Welche Fähigkeiten werden von den Polizeibeamten verlangt ?

Für jede einzelne ausgeführte Tätigkeit befragten wir die Polizeibeamten danach, welche Fähigkeiten ihnen bei deren Durchführung abverlangt worden wären. Insgesamt erhielten wir dabei die in Tabelle 13 dargestellten Resultate.

Tabelle 13

Bei Durchführung der Tätigkeiten erforderliche Fähigkeiten

|   | % war erforderlich |
|---|--------------------|
| Geschicklichkeit im Umgang mit Menschen                     | 62%                |
| erhöhte Aufmerksamkeit                                      | 55%                |
| besondere Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt     | 42%                |
| besondere Initiative und Einsatzbereitschaft                | 39%                |
| besondere juristische Kenntnisse                            | 37%                |
| Erfahrung und Geschicklichkeit im Umgang mit Schriftstücken | 30%                |
| körperliche Leistungsfähigkeit                              | 18%                |
|   | (N=2615)           |

Tabelle 11  
Einfluß von Außenkonflikten auf Beliebtheit der Tätigkeit

|                                   | % Tätigkeit sehr gern ausgeübt |                                    |             |
|-----------------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-------------|
|                                   | Meinungs-<br>verschiedenheit   | keine Meinungs-<br>verschiedenheit | Differenzen |
| Lauftätigkeiten                   | 9%(N=33)                       | 21%(N=94)                          | +12%        |
| Hilftätigkeiten                   | 48%(N=69)                      | 74%(N=575)                         | +26%        |
| Kriminaltätigkeiten               | 48%(N=33)                      | 60%(N=52)                          | +12%        |
| Verkehrstätigkeiten               | 25%(N=256)                     | 45%(N=331)                         | +20%        |
| sonst.Tätigk.m.potent.Außenkonfl. | 13%(N=70)                      | 46%(N=108)                         | +33%        |
| bürokratische Tätigkeiten         | 36%(N=22)                      | 37%(N=603)                         | + 1%        |

Dies spricht dafür, daß nicht so sehr Meinungsverschiedenheiten als solche störend wirken (wie man an den bürokratischen Tätigkeiten sieht, müssen sie dies gar nicht unbedingt), sondern nur dann, wenn sie die Gefahr eines Normkonfliktes des Polizisten selbst heraufzubeschwören drohen. Wenn er mit Personen interagiert, die er nicht von vornherein als Außenseiter klassifizieren kann, und wenn er ~~er~~ diesen gegenüber Normen durchzusetzen hat, die weder sie noch er selbst völlig akzeptieren, und wenn er dies mit Mitteln tun muß, von deren Eignung er selbst nicht ganz überzeugt ist - dann vermutlich wird er selbst die Situation als unangenehm empfinden.

Ein weiterer Faktor, der sich auf die Beliebtheit einzelner Tätigkeiten auswirkt, ist der selbständige Entscheidungsspielraum, den der Polizeibeamte zu haben meint; je höher sein Entscheidungsspielraum, desto lieber führt er die Tätigkeit aus (Tabelle 12). In die gleiche Kerbe schlägt wohl die Frage, ob er bei Durchführung dieser Tätigkeit von einem Vorgesetzten kontrolliert wird: Kontrolle setzt seine Freude an der Tätigkeit deutlich herab.

Da wir dem Problem von Selbständigkeit und Kontrolle den folgenden Abschnitt widmen, wollen wir hier nicht näher darauf eingehen - hier gilt jedoch anzumerken, daß Selbst-



# Kontakt und Meinungsverschiedenheiten mit Auszenstehenden bei einzelnen Tätigkeiten

% Meinungsverschiedenheiten mit Auszenstehenden

% Kontakt mit Auszenstehenden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

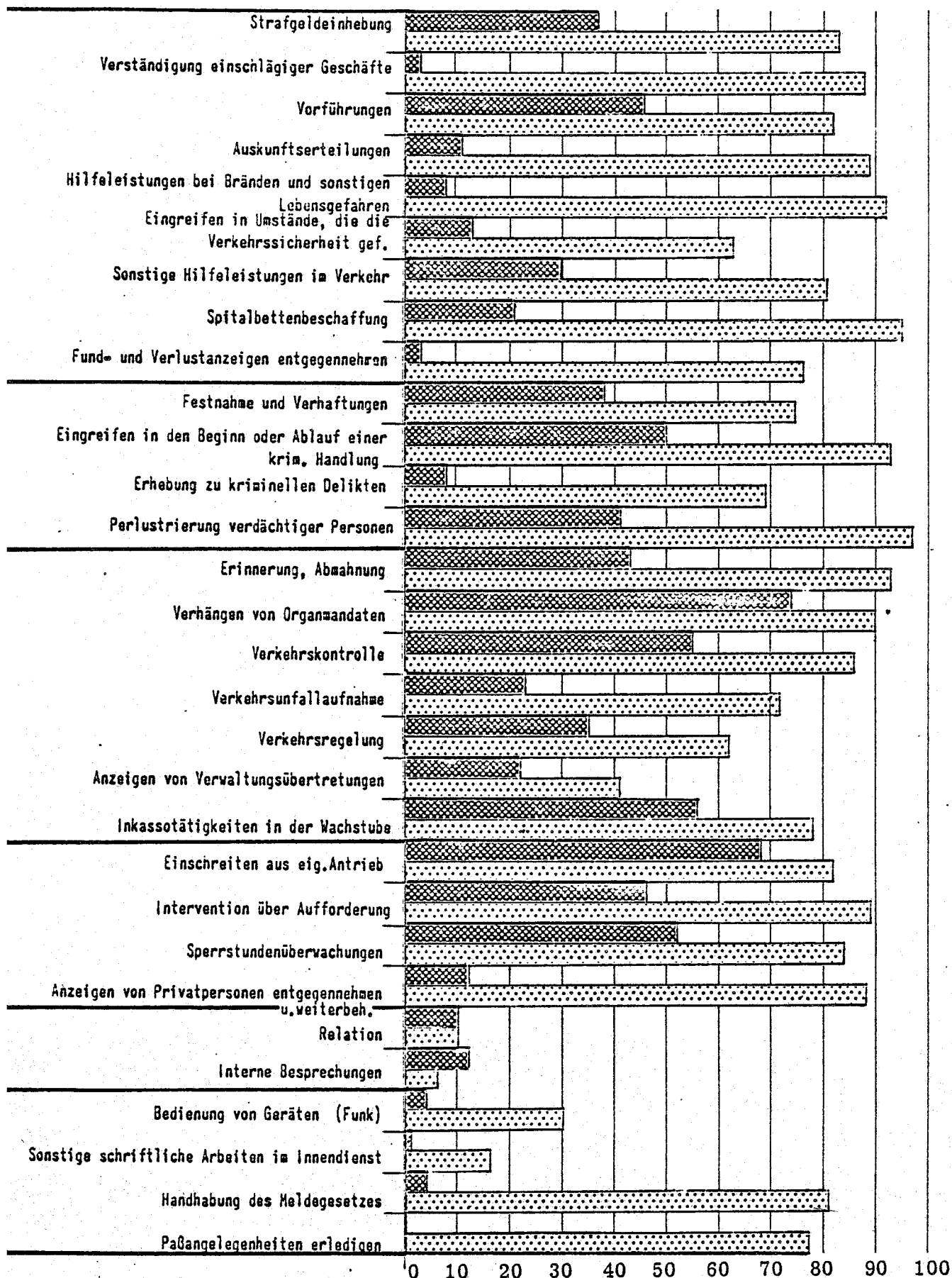


Tabelle 10

Der Einfluß von Kontakt und Meinungsverschiedenheiten mit Außenstehenden auf die die Beliebtheit von Tätigkeiten

| Es gab dabei .....                     | % Tätigkeit<br>sehr gern ausgeübt |
|--|-----------------------------------|
| Kontakt mit Außenstehenden             | 49% (N=1847)                      |
| keinen Kontakt mit Außenstehenden      | 34% (N= 639)                      |
| Meinungsverschiedenheiten m.Außensteh. | 30% (N= 547)                      |
| keine Meinungsverschiedenheiten        | 49% (N=1955)                      |

Die Beamten haben bei ca. drei Viertel ihrer Tätigkeiten Kontakt mit Außenstehenden, und dieser wirkt sich auf die Beliebtheit der Tätigkeit eher positiv aus. Bei ca. einem Viertel der Tätigkeiten jedoch kommt es zu Konflikten irgendwelcher Art (wie man aus Graphik 3 ersieht, liegen Organmandate mit 74 % Konflikten, Einschreiten aus eigenem Antrieb mit 68 %, Inkassotätigkeiten in der Wachstube mit 56 % und Verkehrskontrollen mit 55 % besonders hoch), und diese haben negative Folgen für die Beliebtheit der Tätigkeit. Gruppiert nach Art der Tätigkeit ergibt sich folgendes Bild: Verkehrstätigkeiten liegen mit 45 % Konflikten an erster Stelle, danach folgen "Kriminaltätigkeiten" und "sonstige Tätigkeiten mit Außenkontakt und Konfliktchance" mit je 39 % Konflikten. Laufstätigkeiten bieten eine Konfliktchance von 26 %, dann folgen Hilfstätigkeiten mit 11 %, interne Verantwortung mit 9 % und bürokratische Tätigkeiten mit 4 %.

Allerdings wirken sich Konflikte je nach Art der Tätigkeit unterschiedlich aus: betrachten wir in Tabelle 11 die Differenzen in den Anteilen "sehr gern ausgeübt" innerhalb einer Tätigkeitsart danach, ob es Konflikte gab, so zeigt sich ziemlich deutlich, daß beispielsweise bei Kriminaltätigkeiten Meinungsverschiedenheiten mit Außenstehenden weit weniger stören als etwa bei Hilfstätigkeiten, Verkehrstätigkeiten oder sonstigen, mit potentiellen Außenkonflikten belasteten Tätigkeiten.

Tabelle 9

Beliebtheit von Tätigkeiten nach Tätigkeitsart und ihrer  
Einschätzung als "sinnvoll"

|                                   | % Tätigkeit sehr gern gemacht |                |                             |                |
|-----------------------------------|-------------------------------|----------------|-----------------------------|----------------|
|                                   | Vorgesetzter hält für:        |                | im Interesse der Öffentlk.: |                |
|                                   | sehr sinnv.                   | nicht s.sinnv. | sehr sinnv.                 | nicht s.sinnv. |
| Laufstätigkeiten                  | 40%(52)                       | 4%(77)         | 40%(52)                     | 4%(76)         |
| Hilfstätigkeiten                  | 86%(474)                      | 41%(193)       | 83%(550)                    | 28%(113)       |
| Kriminaltätigkeiten               | 64%(64)                       | 12%(16)        | 70%(66)                     | 6%(17)         |
| Verkehrstätigkeiten               | 49%(33)                       | 14%(227)       | 58%(309)                    | 13%(274)       |
| sonst.Tätigk.m.potent.Außenkonfl. | 47%(94)                       | 16%(81)        | 47%(112)                    | 9%(67)         |
| interne Verantwortung             | 30%(20)                       | 8%(13)         | 46%(13)                     | 5%(20)         |
| bürokratische Tätigkeit           | 59%(384)                      | 7%(265)        | 60%(375)                    | 7%(270)        |

voll hält, weit lieber gemacht als interne Verantwortung oder auch Laufstätigkeiten, wenn sie der Vorgesetzte ja für sinnvoll hält. Doch auch hier wieder zeigt sich die stärkere Orientierung der Polizeibeamten an der Öffentlichkeit als an der Hierarchie: es gibt keine einzige Tätigkeit, die, gilt sie im Interesse der Öffentlichkeit als sinnlos, lieber gemacht würde als irgendeine andere Tätigkeit, sofern sie für sinnvoll gehalten wird.

Bei dieser starken Außenorientierung der Polizeibeamten ist auch nicht verwunderlich, daß eine wesentliche Erklärungsvariable für Unbeliebtheit von Tätigkeiten das Auftreten von "Meinungsverschiedenheiten mit Außenstehenden" ist. <sup>1)</sup> Dabei sind tatsächlich die Meinungsverschiedenheiten das Wesentliche, nicht der Kontakt mit Außenstehenden selbst (Tabelle 10).

---

1) "Meinungsverschiedenheiten" ist natürlich ein etwas ungenauer Begriff; so kommt es vor, daß uns Polizeibeamte über "Meinungsverschiedenheiten mit Außenstehenden" bei Tätigkeiten berichten, bei denen es gar keinen Kontakt mit Außenstehenden gab. Wir wählten diesen Ausdruck ganz bewußt deshalb, weil er sehr "weich" ist und keinerlei Verschulden von Seiten des Beamten impliziert.

Während nach Meinung der Polizeibeamten ihre Vorgesetzten Kriminaltätigkeiten am meisten schätzen, gelten Hilfstätigkeiten im Interesse der Öffentlichkeit als die sinnvollsten; Kriminaltätigkeiten stehen erst an zweiter Stelle. Eine weit deutlichere Diskrepanz aber tritt bei "interner Verantwortung" auf, die für die Vorgesetzten an dritter Stelle, im Interesse der Öffentlichkeit aber an letzter Stelle, gemeinsam mit den Laufstätigkeiten (die auch in den Augen der Vorgesetzten an letzter Stelle liegen) gereiht werden. Offenbar sehen die Polizeibeamten in dieser Art von interner Kommunikation nur wenig Nutzen für die Öffentlichkeit.

Zu diesen Diskrepanzen läßt sich folgendes anmerken: Polizeibeamte scheinen eher jene Tätigkeiten für "im Interesse der Öffentlichkeit sinnvoll" zu halten, deren Nützlichkeit sie unmittelbarer erleben können (z.B. bei Hilfstätigkeiten), während sie ihre Vorgesetzten aber an Straftaten orientiert sehen (vgl. dazu z.B. auch den Unterschied zwischen "Abmahnungen" "Organmandaten" in Graphik 2). Es scheint also, als fühlten sich Polizeibeamte ~~durch~~ ihre Vorgesetzten mehr in die Rolle des "Strafenden" gedrängt, als durch ihr eigenes Sinnverständnis gerechtfertigt.

Es ist ziemlich offensichtlich, daß die Gewichtung der einzelnen Tätigkeitsarten nach "sinnvoll im Interesse der Öffentlichkeit" sich genau mit jener nach "gern ausgeführt" deckt. Trotzdem bleiben sehr deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsarten erhalten, wenn man den Faktor "sinnvoll" kontrolliert.

Dies bedeutet, daß bestimmte Tätigkeiten auch dann ungern gemacht werden, wenn man sie für sehr sinnvoll hält, und bestimmte Tätigkeiten auch dann gern, wenn sie für wenig sinnvoll gehalten werden. Dies gilt besonders für die "Sinneinschätzung" der Vorgesetzten: Hilfstätigkeiten werden selbst dann, wenn der Vorgesetzte sie für wenig sinn-

Die Abhängigkeit der Beliebtheit einer Tätigkeit von dem Empfinden, daß diese Tätigkeit auch sinnvoll sei, ist weit stärker als die Abhängigkeit davon, ob der Beamte für diese Tätigkeit oder für Erfolg bei dieser Tätigkeit tatsächlich gelobt worden ist: für die uns angegebenen Tätigkeiten wurden die Beamten zu 8 % gelobt; von den Tätigkeiten, für die sie gelobt wurden, mochten sie 57 % (N=197) sehr gern, von denen, für die sie nicht gelobt wurden, 45 % (N=2274). Dieser Unterschied ist relativ unbeträchtlich verglichen mit jenen in Tabelle 7.

Sicherlich läßt sich gegen diese Analyse einwenden, daß die Einschätzung einer Tätigkeit als "sinnvoll" ja nicht unbedingt unbeeinflusst davon sein muß, ob diese Tätigkeit gern ausgeführt wird. Betrachtet man jedoch Graphik 2, so sind die dort dargestellten Einschätzungen nicht unplausibel; wir sind zwar nicht in der Lage, sie damit zu vergleichen, was Vorgesetzte und Öffentlichkeit tatsächlich für sinnvoll halten<sup>1)</sup> und damit genauer festzustellen, inwieweit die Perzeption der Polizeibeamten verzerrt ist; doch können wir zeigen, daß innerhalb von Tätigkeitsarten die Unterschiede nach "sinnvoll" erhalten bleiben (Tab. 9).

Fassen wir nun jedoch die in Graphik 2 veranschaulichten Differenzen nach Tätigkeitsarten zusammen:

Tabelle 8  
Tätigkeitsarten danach, für wie sinnvoll sie gehalten werden

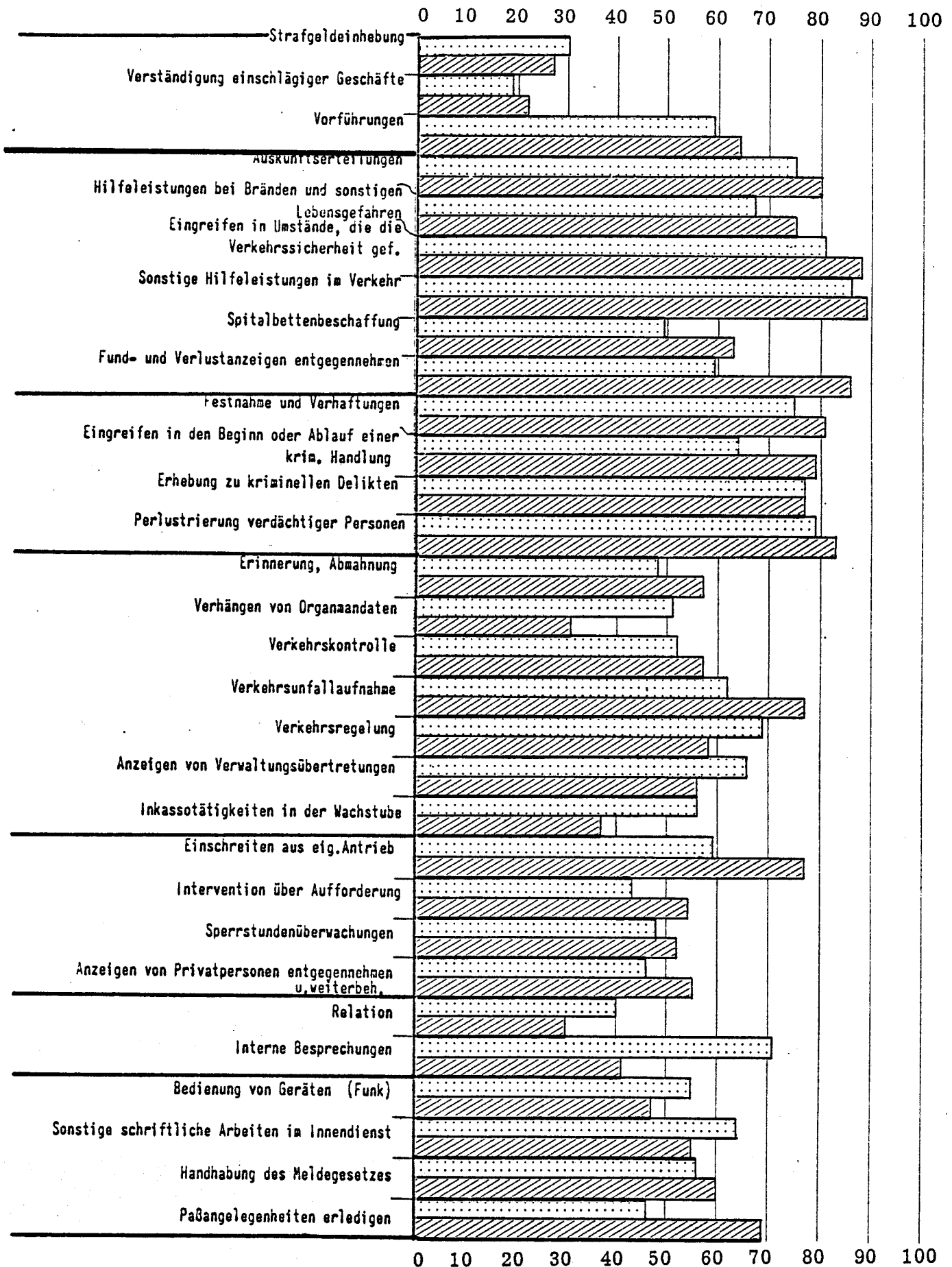
|  | % Vorgesetzter hält<br>für sehr sinnvoll | % im Interesse der Öffent-<br>lichkeit sehr sinnvoll |
|--|--|--|
| Laufstätigkeiten (N=129)                         | 40                                       | 40   |
| Hilfstätigkeiten (N=673)                         | 71                                       | 83   |
| Kriminaltätigkeiten (N=84)                       | 80                                       | 80   |
| Verkehrstätigkeiten (N=585)                      | 60                                       | 52   |
| sonst. Tätigk. mit potent. Außenkonflikt (N=182) | 53                                       | 60   |
| interne Verantwortung (N=35)                     | 63                                       | 40   |
| bürokratische Tätigkeiten (N=655)                | 59                                       | 57   |

1) Wie wir jedoch in Bericht 3, Abschnitt 3 zeigen können, bewertet die Bevölkerung Tätigkeiten im Zusammenhang mit Kriminalität als wichtiger denn "Hilfeleistungen in Notfällen". Doch lassen sich solche abstrakten Einschätzungen nicht unmittelbar mit der Bewertung einzelner Tätigkeiten vergleichen.

## Die Nützlichkeit einzelner Tätigkeiten in der Meinung des Polizeibeamten

% Vorgesetzter hält für sehr sinnvoll

% im Interesse der Öffentlichkeit sehr sinnvoll



Auch gilt für unsere (allerdings an Personen sehr kleine) Stichprobe, daß Polizeibeamte, die nur im Tagdienst beschäftigt sind, ihrer eigenen Tätigkeit gegenüber positiver eingestellt sind: sie stufen 74 % davon (N=194) als "sehr gern gemacht" ein, während Beamte im normalen "Dreierradl" dies nur bei 43 % (N=2093) tun, Beamte, die zwar im "Dreierradl", aber ausschließlich im Innendienst beschäftigt sind, gar nur zu 38 % (N=263). Diese Unterschiede dürften aber nicht unmittelbar am Zeitpunkt der Ausübung der Tätigkeit liegen: Nachttätigkeiten sind nur ganz geringfügig weniger beliebt als Tätigkeiten, die während des Tages ausgeübt wurden.

Wovon hängt also ab, ob Tätigkeiten gern ausgeübt werden oder nicht? Nach unseren Ergebnissen hat stärksten Einfluß darauf die Tatsache, ob der Polizeibeamte meint, diese Tätigkeit würde von seinen Vorgesetzten für sinnvoll gehalten, und ob er selbst sie als im Interesse der Öffentlichkeit sinnvoll und zielführend versteht (die Einschätzung der Meinung des Vorgesetzten hängt auch sehr eng mit der Einschätzung des "Im Interesse der Öffentlichkeit sinnvoll" zusammen).

Tabelle 7

Abhängigkeit der Beliebtheit von Tätigkeiten von ihrer Einschätzung als "sinnvoll"

| nach Meinung des Polizeibeamten:   | % Tätigkeit<br>sehr gern ausgeübt |
|--|-----------------------------------|
| hält <u>Vorgesetzter</u> die Tätigkeit für<br>sehr sinnvoll und zielführend                    | 63 % (N=1563)                     |
| für einigermaßen sinnvoll und zielführend  | 17 % (N= 766)                     |
| für nicht sehr oder gar nicht sinnvoll   | 17 % (N= 193)                     |
| ist Tätigkeit <u>im Interesse der Öffentlich-</u><br><u>keit</u> sehr sinnvoll und zielführend | 65 % (N=1615)                     |
| einigermaßen sinnvoll und zielführend  | 13 % (N= 714)                     |
| nicht sehr oder gar nicht sinnvoll   | 7 % (N= 206)                      |

Eine recht unbeliebte Art von Tätigkeiten sind jene in Zusammenhang mit Verkehr: die einzige Verkehrstätigkeit, deren Beliebtheit über dem Durchschnitt aller Tätigkeiten liegt, ist "Erinnerung, Abmahnung", Verkehrsregelung hingegen ist besonders unangenehm (vgl. Graphik 1).

Dieser unterschiedliche Beliebtheitsgrad einzelner Tätigkeiten schlägt sich jedoch nicht nieder als Unterschied zwischen bestimmten Beschäftigungsarten: gruppieren wir die Tätigkeiten danach, ob sie im Innendienst, im Streifendienst usw. vollzogen wurden, so zeigen sich nur geringfügige Unterschiede (Tabelle 6).

Tabelle 6  
Unterschiede in der Beliebtheit verschiedener Beschäftigungsarten

|                                       | Tätigkeiten während dieser Beschäftigungsart ..... |            |         |               |
|---------------------------------------|--|------------|---------|---------------|
|                                       | %sehr gern   | %sehr gern | %ungern |               |
| Streifendienst zu Fuß                 | 42   | 34         | 24      | 100% (N=660)  |
| Streifendienst motorisiert            | 49   | 33         | 18      | 100% (N=491)  |
| besonders abkommandiert <sup>1)</sup> | 53   | 30         | 17      | 100% (N= 99)  |
| Außendienst <u>gesamt</u>             | 45   | 34         | 21      | 100% (N=1251) |
| Innendienst                           | 46   | 42         | 14      | 100% (N=1279) |

Die bestehenden Unterschiede sind sehr klein (so etwa gibt es bei Außendienst mehr Tätigkeiten, die ungern gemacht werden, aber etwa gleichviele, die sehr gern gemacht werden wie im Innendienst), und zudem schwer zu interpretieren: erstens fand unsere Datenerhebung während des Sommers statt, in dem Außendienst vermutlich insgesamt mit weniger Unannehmlichkeiten der Witterung verbunden ist; zweitens gehen hier in die Bewertung nicht jene Zwischenperioden der Ereignislosigkeit ein, die sicherlich auf das Gesamtbild Einfluß haben.

---

1) Bewachungen, Schulwegsicherung, Außendienst aus besonderem Anlaß, Ordnung- und Inspektionsdienste.



- 5 sonstige Tätigkeiten mit Außenkontakt und Konfliktchance: (Einschreiten aus eigenem Antrieb, Intervention über Aufforderung, Sperrstundenüberwachung, Anzeigen durch Privatpersonen entgegennehmen)
- 6 interne Verantwortung: solche Tätigkeiten, bei denen der Beamte über seine eigenen Handlungen Rechenschaft ablegen muß (Zeugenaussagen bei Gericht, Relationen, Interne Besprechungen)
- 7 bürokratische Tätigkeiten: (Einrichtung und Reparatur von technischen Geräten, Bedienung von Geräten, Handhabung des Meldegesetzes, Paßangelegenheiten erledigen)

Gruppieren wir nun die Tätigkeiten der Polizisten in der soeben beschriebenen Form, so erhalten wir bezüglich der Beliebtheit die in Tabelle 5 dargestellten Ergebnisse. Die weitaus höchsten Anteile von "ungern gemacht" entfallen auf die Laufstätigkeiten, an nächster Stelle folgen sonstige Tätigkeiten mit Außenkontakt und Konfliktchance, dann interne Verantwortung. Alle drei Arten von Tätigkeiten sind jedoch nicht sehr häufig: sie machen miteinander nur 14 % der von uns erhobenen Tätigkeiten aus. <sup>1)</sup>

Tabelle 5  
Beliebtheit bestimmter Arten von Tätigkeiten

|  | % sehr<br>gern | % eher<br>gern | % un-<br>gern | N          | Anteil |
|--|----------------|----------------|---------------|------------|--------|
| Laufstätigkeiten                                       | 19 %           | 28 %           | 53 %          | 100% (129) | 5 %    |
| Hilfstätigkeiten                                       | 73             | 23             | 4             | 100% (668) | 29 %   |
| Kriminaltätigkeiten                                    | 55             | 37             | 8             | 100% ( 86) | 4 %    |
| Verkehrstätigkeiten                                    | 36             | 40             | 24            | 100% (589) | 25 %   |
| sonst. Tätigkeiten mit<br>potentionellem Außenkonflikt | 33             | 27             | 40            | 100% (179) | 8 %    |
| interne Verantwortung                                  | 21             | 43             | 36            | 100% ( 33) | 1 %    |
| bürokratische Tätigkeiten                              | 37             | 52             | 11            | 100% (653) | 28 %   |

(N=2337)

- 1) Es ist recht problematisch, in diesem Zusammenhang die relative Häufigkeit einzelner Tätigkeitsarten zu diskutieren: erstens haben wir nicht sämtliche Tätigkeiten, die zur Berufsrolle des Polizeibeamten gehören, in unsere Liste aufgenommen - damit kann man nicht vom Anteil an "allen berufl. Tätigkeiten" sprechen; zweitens berücksichtigen wir hier nicht die Dauer einer Tätigk., da die Angaben darüber recht lückenhaft waren und uns nicht sehr zuverlässig erscheinen - es macht aber sicherlich einen Unterschied, wieviel Zeit eine angenehme bzw. unangenehme Tätigkeit in Anspruch nimmt.

Recht unbeliebt sind auch Relationen und interne Besprechungen; ebenso liegen Inkassotätigkeiten in der Wachstube und sonstige schriftliche Arbeiten im Innendienst unter dem Durchschnitt an Beliebtheit. Diesem Sachverhalt wird noch näher nachzugehen sein.

Bilden wir nun nach den Ähnlichkeiten einzelner Tätigkeiten Obergruppen, die wir folgendermaßen definieren:

- 1 Lauftätigkeiten: sind solche, bei denen für eine andere oder die eigene Behörde etwas in Zusammenhang mit einem Delikt exekutiert werden muß, zu dem der ausführende Polizeibeamte wenig Beziehung hat (Strafgeldeinhebung, Geschäfts- und Arztverständigungen, Zeitungsbeschlagnahmung, Leumundnachfragen, Vorführen, Assistenzleistungen gegenüber anderen Behörden, Sicherstellung und Beschlagnahmung von Gegenständen)
- 2 Hilfstätigkeiten: sind solche, bei denen die Polizei jemanden in einer schwierigen Situation unterstützt, ohne daß es ein Delikt gibt oder wo das Delikt selbst nicht Gegenstand der Handlung ist (Auskunftserteilungen, Hilfeleistungen bei Bränden oder sonstigen Lebensgefahren, Eingreifen in Umstände, die die Verkehrssicherheit gefährden - wie z.B. Ölflecken -, sonstige Hilfeleistungen im Verkehr, Schulwegsicherung, Spitalsbettenbeschaffung, Entgegennahme von Fund- und Verlustanzeigen)
- 3 Kriminaltätigkeiten: sind solche, die ein kriminelles Delikt im traditionellen Sinne des Wortes zum Gegenstand haben und im allgemeinen Konfliktchancen nur mit solchen Personen gegeben sind, die von der Polizei als "kriminell" eingestuft werden (Festnahmen und Verhaftungen, Eingreifen in den Beginn oder Ablauf einer kriminellen Handlung, Erhebungen zu kriminellen Delikten, Perlustrierungen)
- 4 Verkehrstätigkeiten: sind solche, die mit Straßenverkehr zu tun haben und bei denen die Chance einer Auseinandersetzung mit Außenstehenden gegeben ist (Erinnerung, Abmahnung, Verhängen von Organmandaten, Verkehrskontrollen, Verkehrsunfallaufnahmen, Anzeigen von Verwaltungsübertretungen 1), Verkehrsregelung und Inkassotätigkeiten in der Wachstube)

---

1) Nachdem wir diese Klassifizierung der Tätigkeiten erst ex post vornehmen, können wir gewisse Überschneidungen nicht vermeiden; so etwa ist es durchaus möglich, daß unter der Kategorie "Anzeigen wegen Verwaltungsübertretungen" auch Delikte sind, die nichts mit dem Straßenverkehr zu tun haben, umgekehrt aber Interventionen auch in Verkehrsangelegenheiten stattfinden können. Dies können wir aber leider nicht vermeiden.

Wie aus Graphik 1 zu ersehen, bestehen zwischen den einzelnen Tätigkeiten, die Polizeibeamte ausüben, deutliche Unterschiede in der Beliebtheit. Die mit Abstand unbeliebtesten Tätigkeiten sind Geschäftsverständigungen, Strafgeldeinhebungen und Vorführungen - hier entscheiden sich nur 13 % der Fälle für die Alternative "sehr gern ausgeübt", hingegen mehr als 60 % für "ungern" oder "sehr ungern ausgeübt".

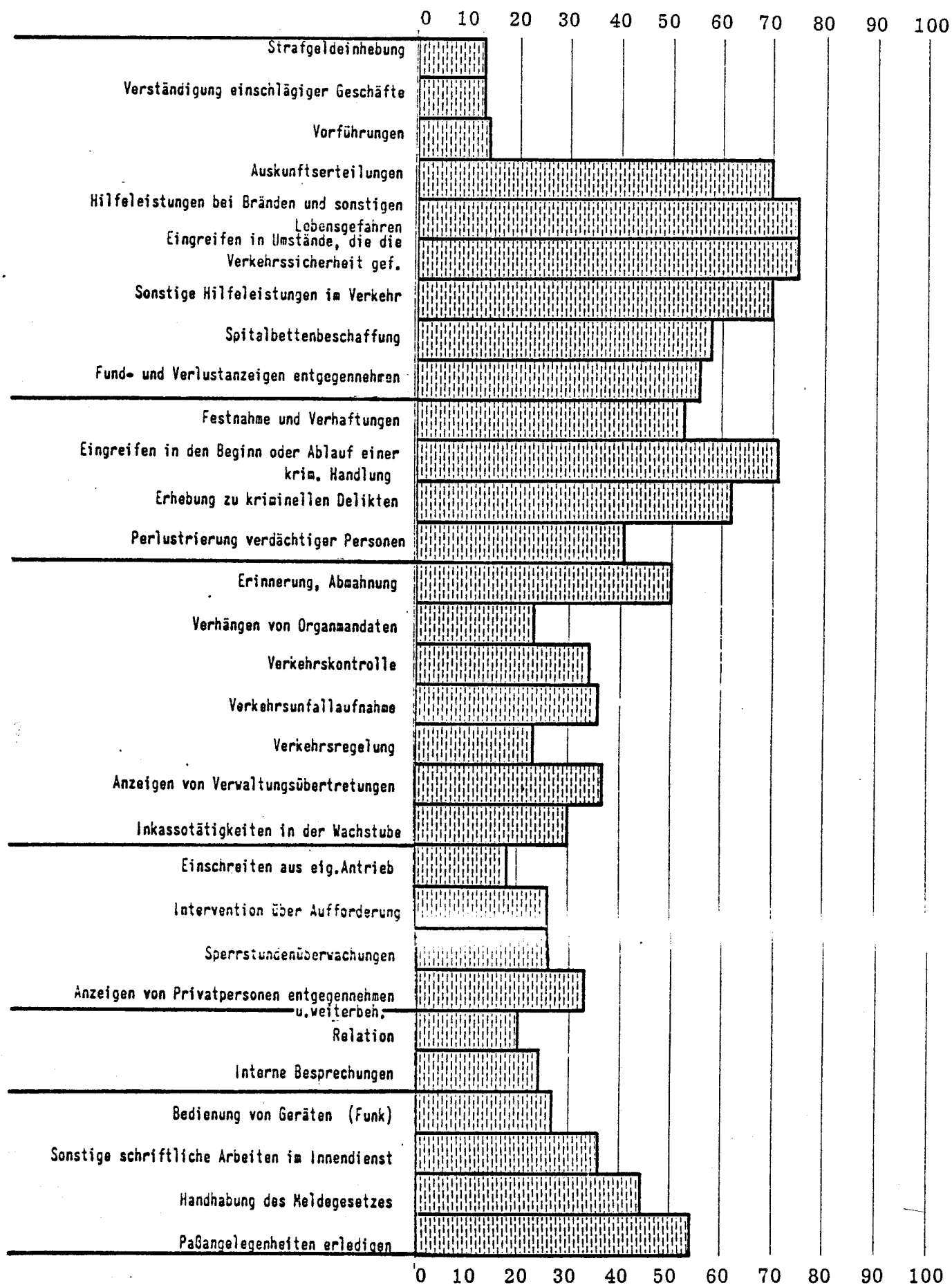
Diese drei unbeliebtesten Tätigkeiten haben auch deutlich eines gemeinsam: der Polizeibeamte muß als Postbote bzw. als quasi-Vollstrecker in einer Angelegenheit auftreten, mit der er sonst nichts zu tun hat; zu dem Delikt, das eigentlicher Anlaß seiner Tätigkeit war, hat er in diesen Fällen gar keine Beziehung und oft gar keine Kenntnis davon.

Die mit Abstand beliebtesten Tätigkeiten hingegen sind "Hilfeleistungen bei Bränden und sonstigen Lebensgefahren", "Eingreifen in Umstände, die die Verkehrssicherheit gefährden (z.B. Ölflecken, Fahrbahnschäden, falsche Beschreibung, Glatteis)", "sonstige Hilfeleistungen im Verkehr" und "Auskunftserteilungen" mit jeweils rund drei Viertel aller Antworten auf "sehr gern ausgeübt". Auch "Spitalsbettenbeschaffung" liegt mit 58 % "sehr gern" noch ziemlich hoch. Gemeinsam ist diesen Tätigkeiten ihr eindeutiger Hilfs-Charakter und minimale Konflikt-Chance.

Eine weitere Gruppe von beliebten Tätigkeiten sind solche im Zusammenhang mit kriminellen Delikten: Eingreifen in den Beginn oder Ablauf einer kriminellen Handlung, Erhebungen zu kriminellen Delikten, Festnahmen und Verhaftungen; Perlustrierungen verdächtiger Personen erfreuen sich hingegen geringerer Beliebtheit. Hier sind zwar Konfliktchancen durchaus unterschiedlich und nicht unbedingt gering, aber die Normsicherheit des eigenen Handelns sehr hoch: "Kriminelle" werden vermutlich für eine Personengruppe gehalten, mit der Konflikt durchaus legitim und berechtigt erscheint.

Die Beliebtheit einzelner Tätigkeiten

% sehr gern ausgeführt



## ABSCHNITT 2

Charakteristika der Tätigkeiten der Sicherheitswache-  
beamten2.1 Welche Tätigkeiten werden gern ausgeübt und warum ?

Nach den Angaben der von uns befragten Sicherheitswachebeamten wird die überwiegende Mehrzahl aller erwähnten Tätigkeiten verhältnismäßig gern ausgeübt.

Tabelle 4

Tätigkeit wie gern ausgeübt

|               |      |
|---------------|------|
| sehr gern     | 45 % |
| recht gern    | 37   |
| eher ungern   | 13   |
| sehr ungern   | 3    |
| keine Antwort | 2    |

(N=2614)<sup>2)</sup>

Allerdings sollte man vermeiden, dieses Ergebnis überzuinterpretieren: einerseits haben uns vermutlich vor allem jene SW-Beamten geantwortet, die ihre Berufsausübung schätzen; wir haben auch Anhaltspunkte dafür, daß solche SW-Beamte über mehr Tätigkeiten berichten als die Unzufriedenen und damit hier stärker ins Gewicht fallen.

Hinzu kommt ein allgemeineres Bedenken: womit vergleichen die Beamten dieses "gern-haben"? Vermutlich damit, wie gern oder ungern sie andere berufliche Betätigungen haben, und nicht mir irgendeinem absoluten Maßstab für "Erfreulichkeit". Dann bedeutet unser Ergebnis, daß unsere Tätigkeitsliste (die ja unmöglich alle Tätigkeiten, die Beamte während ihrer Dienststunden ausführen, enthalten konnte) eher eine Auswahl der angenehmeren Tätigkeiten darstellt, oder daß es, im gesamten gesehen, nicht die einzelnen Tätigkeiten sind, die berufliche Unzufriedenheit<sup>1)</sup> hervorrufen. Dies können wir erst an den Ergebnissen der allgemeinen Polizistenbefragung entscheiden.

1) Wie ja aus den hohen Austrittsquoten jedenfalls zu schließen ist - vgl. Bericht 1.

2) Hier und in den folgenden Tabellen ist das N größer, da wir hier auch Globalbeurteilungen von Dienstabschnitten (Innendienst, Streifendienst etc.) miteinbezogen.

Betrachten wir nun kurz einige weitere, mit der Ausführung der Tätigkeit verbundene Merkmale:

Die Mehrzahl der Tätigkeiten vollziehen die Beamten allein, ohne Kontakt zu Kollegen oder Vorgesetzten (bei 37 % aller Tätigkeiten geben die Beamten ausdrücklich an, in Gegenwart von Kollegen oder Vorgesetzten gewesen zu sein, zu 49 % geben sie an, keinen solchen Kontakt gehabt zu haben; 14 % der Fälle wurden nicht beantwortet). Gleichzeitig meinen sie in 14 % der Fälle, sie hätten gern mehr Hilfe von Seiten ihrer Kollegen oder Vorgesetzten bei Ausführung dieser Tätigkeit gehabt. Dies hängt damit zusammen (und darauf werden wir noch in Abschnitt 3 zurückkommen), daß mehr als die Hälfte der Fälle, in denen überhaupt Kontakt zu Kollegen oder Vorgesetzten gesteht, in der Form von Kontrolle abgewickelt wird (insgesamt empfinden sich die Beamten bei genau einem Drittel aller Tätigkeiten von Vorgesetzten kontrolliert). Meinungsverschiedenheiten mit Kollegen und auch solche mit Vorgesetzten bei Ausführung von Tätigkeiten kommen nach Angaben der Beamten so gut wie nie vor: in nur 1 % der Fälle erhielten wir hier eine positive Antwort.<sup>1)</sup> Kaum häufiger allerdings als Meinungsverschiedenheiten ist Lob durch Vorgesetzte: für nur 8 % aller Tätigkeiten geben die Beamten an, in irgendeiner Form gelobt worden zu sein.

Im Kontrast zu diesem relativ seltenen und anscheinend ziemlich konfliktlosen Kontakt mit Angehörigen der Organisation stehen die Beamten sehr häufig und wesentlich konfliktreicher in Kontakt mit Außenstehenden: bei 71 % aller Tätigkeiten gab es direkte (mündliche oder telefonische) Berührungen mit Außenstehenden, und bei 21 % gab es auch Meinungsverschiedenheiten mit Außenstehenden (i.e. bei knapp einem Drittel der Fälle, in denen es überhaupt Kontakt gab). Auf dieses Problem kommen wir noch in Abschnitt 2 zurück.

---

1) Wir können nicht beurteilen, ob das Vorhandensein von Meinungsverschiedenheiten verschwiegen wird, oder sich bei der Ausführung einzelnen Tätigkeiten nicht auswirkt, oder ob es tatsächlich sehr wenige Meinungsverschiedenheiten gibt.

Tabelle 3  
Tätigkeiten finden während folgender Dienstarten statt

|   |      |
|---|------|
| Streifendienst zu Fuß   | 28 % |
| Streifendienst motorisiert  | 19   |
| Bewachungen   | 1    |
| besonders abkomm. zu Außendiensten<br>(Ordnungs-, Inspektions-, Verkehrs-<br>regelung usf.) | 2    |
| Innendienst   | 50   |

(N=2453)

Vergleicht man nun jene Tätigkeiten, die im Streifen-  
dienst zu Fuß mit jenen, die im motorisierten Streifen-  
dienst ausgeführt werden, so zeigen sich wie zu erwar-  
ten folgende Unterschiede:

Überdurchschnittlich häufig im motorisierten Streifen-  
dienst ausgeführt werden Tätigkeiten wie Festnahmen und  
Verhaftungen, Hilfe bei Lebensgefahren, Perlustrierungen,  
Verkehrskontrollen und Interventionen (zwischen 58 % und  
40 % aller einschlägigen Tätigkeiten), während Auskunft-  
erteilungen sehr selten sind.

Im Streifendienst zu Fuß hingegen sind Auskunftsertei-  
lungen, Sperrstundenüberwachungen, Geschäftsverständi-  
gungen, Erinnerungen und Abmahnungen sowie Verkehrsrege-  
lung besonders häufig.

Nach Rängen unterscheiden sich auch die Aufgabenstruk-  
turen geringfügig, was zum Teil eher mit dem unterschied-  
lichen durchschnittlichen Alter als mit unterschied-  
licher Qualifikation zu tun haben dürfte: Rayonsinspektoren  
nennen überdurchschnittlich häufig alle Innendiensttätig-  
keiten, ferner Auskunftserteilungen, Sperrstundenüber-  
wachungen und Geschäftsverständigungen. Unterschiedliche  
Erfahrung dürfte sich jedoch darin niederschlagen, daß  
Rayonsinspektoren sowohl an Verkehrsregelung, als auch  
an Tätigkeiten im Zusammenhang mit Kriminalität (mit Aus-  
nahme der Festnahmen und Verhaftungen, die nahezu aus-  
schließlich von niedrigeren Rängen und jüngeren Beamten  
durchgeführt werden) einen höheren Anteil haben als sta-  
tistisch zu erwarten.

- 6 Einrichtung und Reparatur von technischen Geräten
- 360 Bedienung von Geräten (wie Funk- und Fernschreib-  
geräte)
- 176 Verhängen von Organmandaten
- 19 Eingreifen in Umstände, die die Verkehrssicherheit  
gefährden (z.B.: Ölflecken, Fahrbahnschäden,  
Glatteis, falsche Beschilderung)
- 50 Sonstige Hilfeleistungen im Verkehr
- 79 Verkehrskontrollen
- 61 Verkehrsunfallaufnahme und -behandlung
- 40 Verkehrsregelung
- 15 Eingreifen in den Beginn oder Ablauf einer  
kriminellen Handlung zu deren Verhindern
- 17 Erhebung zu kriminellen Delikten
- 39 Perlustrierung verdächtiger Personen
- 70 Anzeigen von Verwaltungsübertretungen
- 11 Relation
- 78 Spitalbettenbeschaffung
- 176 Sonstige schriftliche Arbeiten im Innendienst  
(Meldungslegung, Berichterstattung, etc.)
- 50 Inkassotätigkeiten in der Wachstube
- 59 Anzeigen durch Privatpersonen entgegennehmen und  
weiterbehandeln (schriftlich, telefonisch oder  
persönlich)
- 40 Fund- und Verlustanzeigen entgegennehmen
- 24 Interne Besprechungen (Rapporte)
- 100 Handhabungen des Meldegesetzes
- 21 Paßangelegenheiten erledigen
- 15 Bewachung
- 41 Sonstige, zusätzlich angegebene Tätigkeiten
- 9 Tätigkeit nicht näher spezifiziert

---

2453

Von diesen Tätigkeiten wurden rund die Hälfte während  
des Innendienstes und fast ein Drittel während des Strei-  
fendienstes zu Fuß absolviert.



## 1.2 Einige Überblicksergebnisse

Die Beamten berichteten uns über 4 bis 87 Tätigkeiten (im Schnitt waren es 28 pro Person), womit wir über 2453 Protokolle verfügen. Diese Tätigkeitsprotokolle sind aber nicht als vollständige Zeitbudgets aufzufassen, da wir ja nicht den gesamten Arbeitszeitraum erhoben, sondern nur bestimmte, von uns näher bezeichnete Aktivitäten. Wenn wir im folgenden die Frequenzen anführen, mit denen einzelne Tätigkeiten genannt wurden, so sind diese nur eingeschränkt interpretierbar: Tätigkeiten, die während der Nachtstunden vollzogen wurden, sind unterrepräsentiert infolge der zeitlich unvollständigen Beantwortung, und trotz Schulung war die Zuordnung einzelner Handlungen zu Tätigkeitskategorien nicht immer eindeutig.

Tabelle 2

### Die Häufigkeit der Nennung einzelner Tätigkeiten

- 131 Erinnerung, Abmahnung
- 41 Strafgeldeinhebung
- 31 Einschreiten aus eigenem Antrieb (Verwaltungs-  
rechliche Delikte, Strafrechtliche Delikte)
- 58 Intervention über Aufforderung (in Streitigkeiten,  
wegen Störung von Ruhe und Ordnung)
- 475 Auskunftserteilungen
- 37 Sperrstundenüberwachungen
- 37 Verständigung einschlägiger Geschäfte
- 8 Arztverständigung, Spitalsverständigungen
- 1 Zeitungsbeschlagnahmen und -verbreitungsbeschrän-  
kungen
- 2 Schulwegsicherung
- Zeugenaussagen bei Gericht
- Leumundnachfragen für Gericht
- 17 Festnahmen und Verhaftungen
- 26 Vorführungen
- 11 Assistenzleistungen anderen Behörden gegenüber
- 15 Hilfeleistungen bei Bränden und sonstigen Lebens-  
gefahren
- 7 Sicherstellung und Beschlagnahme von Gegenständen

dienst im "Dreieerradl" und knapp ein Zehntel arbeitet im Tagdienst. Verglichen mit allen W3-Beamten sind in unserer Stichprobe innendienstfähige unterrepräsentiert.

Trotz der hohen Ausfallquoten unterscheidet sich unsere Stichprobe in der Zusammensetzung nach Hintergrundsmerkmalen von der Gesamtheit der W3-Beamten kaum: hinsichtlich Dienstrang sind die Rayonsinspektoren zugunsten niedrigerer Ränge etwas unterrepräsentiert, nach Eintrittsjahr dominieren geringfügig die jüngeren Beamten und die von uns befragten Beamten sind während ihrer Laufbahn unterdurchschnittlich oft versetzt worden. In den übrigen Merkmalen bestehen keine Unterschiede. Trotzdem haben wir aber Anlaß zu der Annahme, eine wenigstens in einer Hinsicht verzerrte Stichprobe befragt zu haben: vermutlich haben uns eher jene Beamten geantwortet, die mit ihrem Beruf und ihren Tätigkeiten nicht allzu unzufrieden waren. Dies können wir daran erkennen, daß im Schnitt Beamte, die viele Tätigkeiten protokollarisch festhielten, positivere Beurteilungen derselben abgaben, als Beamte, die nur über wenige Tätigkeiten oder nur über einen verkürzten Zeitabschnitt berichteten.<sup>1)</sup> Wenn wir uns den Schluß gestatten, daß ein solcher Unterschied erst recht gegenüber den Beamten gegeben wäre, die uns überhaupt keine Protokolle zuschickten, so ergibt die Darstellung unserer Ergebnisse aus dieser Befragung ein zu günstiges Bild.

Das Ausfüllen der Tätigkeitsprotokolle fand im Zeitraum vom 14. Juli und 11. August 1971 statt, wobei spezifische Merkmale des Sommers im Auge zu behalten sind (z.B. keine Schulwegsicherung, Auskunftserteilungen an Fremde, relativ angenehme Witterung etc.).

---

1) Der Bitte unsererseits, über alle angeführten Tätigkeiten während eines gesamten 24-Stunden-Dienstes zu berichten, kam nur die Hälfte der Beamten nach.

an uns zurückgeschickt, die übrigen entweder leer oder gar nicht. Sämtliche Sonderabteilungen verweigerten geschlossen die Beantwortung des Tätigkeitsschemas, zum Teil mit der Begründung, sie sähen keinen Anlaß, bei soviel Kontrolle auch noch Außenstehenden Rechenschaft über ihre Zeitverbringung abzulegen, teils aufgrund von Befürchtungen über Aufhebung ihrer Anonymität (um Verbindungen zu den Hintergrunddaten der Personalkartei herstellen zu können, hatten wir die Protokolle durchnumeriert und mit Beiblättern versehen). Die Bereitwilligkeit der Beamten und die Antwortquoten erhöhten sich, sobald wir bei diesen Einschulungen vorher Diskussionen über die Situation der Beamten allgemein führten.

Die uns zugesandten 98 Tätigkeitsprotokolle, von denen 96 voll auswertbar waren, spiegeln damit nahezu ausschließlich die Tätigkeiten der den Kommissariatsabteilungen angehörigen W3-Beamten wider; die wenigen Beamten aus Sonderabteilungen dürften vermutlich an Wachzimmern oder Kommissariaten stationiert sein.

Tabelle 1

Zugehörigkeit der befragten Beamten zu Abteilungen

|   |                      |
|---|----------------------|
| Kommissariatsabteilungen (alle Bezirke vertreten) | 87 %                 |
| Diensthunderteilung                               | 2                    |
| Fernmeldeabteilung                                | 6                    |
| Schulabteilung                                    | 5                    |
|   | (N=96) <sup>1)</sup> |

Von diesen Beamten arbeiten mehr als die Hälfte in Wachzimmern mit Außenrayon, rund ein Fünftel in Bezirkskommissariaten bzw. Kommissariatswachzimmern; knapp 80 % tun ihren Dienst im normalen "Dreierradl", 12 % Innen-

---

1) Zahlen (N= ) kennzeichnen immer die Anzahl Beantwortungen, die sich auf die Prozentsätze beziehen.

## ABSCHNITT 1

Methodisches und Übersichtsergebnisse der Tätigkeitsbeschreibungen1.1 Zweck und nähere Umstände dieser Befragung

Mit dieser Befragung verbanden wir in erster Linie die Absicht, uns einen gewissen Überblick über die Haupttätigkeiten der Wiener Sicherheitswache zu verschaffen und aus der größeren Zahl von Tätigkeiten einige, nach bestimmten Merkmalen typische, auszuwählen, um sie in der geplanten allgemeinen Befragung der Polizeibeamten einer genaueren Analyse zu unterziehen.

Um eine repräsentative Auswahl von Polizeibeamten zu erhalten, zogen wir eine (zufällige) 10%-Stichprobe aus der Personalkartei im Generalinspektorat (ausschließlich W3-Beamte, denn für die war dieses Instrument gedacht) und schieden aus der so erhaltenen Population alle jene wieder aus, für die unsere Liste von Tätigkeiten infolge anderer Art von Beschäftigung nicht anwendbar war: Angehörige der Sonderabteilungen Gefangenenhaus, Kraftfahrabteilung, Waffenabteilung, Donaudienst und Innerer Dienst. Zusätzlich schlossen wir noch jene aus, die nach dem Urteil des Generalinspektorats für die aufgezählten Tätigkeiten nicht in Frage kamen (z.B. Chauffeure, Lehrer in der Polizeischule). Es verblieben 220 Personen, die wir in insgesamt 6 Gruppen, die auf Aufforderung des Generalinspektorates in Kasernen zusammenkamen, zur Beantwortung dieses Instruments schulten.<sup>1)</sup>

Von diesen 220 bei Einschulung Anwesenden übernahmen 199 die Kuverts mit den Fragebogen; 98 wurden ausgefüllt

---

1) Als ungünstig hatte sich in dem Zusammenhang die Tatsache herausgestellt, daß die Beamten zu der Einschulung "dienstlich hinbeordert" wurden und zum Teil vorher "Belehrungen" erhalten hatten.

# INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 2

## ÜBER DIE TÄTIGKEIT DES POLIZISTEN

|  | Seite |
|--|-------|
| ABSCHNITT 1  |       |
| Methodisches und Übersichtsergebnisse der<br>Tätigkeitsbefragung. . . . .  | 1     |
| 1.1 Zweck und nähere Umstände dieser Befragung . . .                       | 1     |
| 1.2 Einige Überblicksergebnisse . . . . .                                  | 4     |
| ABSCHNITT 2  |       |
| Charakteristika der Tätigkeiten der Sicherheits-<br>wachebeamten . . . . . | 8     |
| 2.1 Welche Tätigkeiten werden gern ausgeübt und<br>warum . . . . .         | 8     |
| 2.2 Welche Fähigkeiten werden von Polizeibeamten<br>verlangt . . . . .     | 22    |
| ABSCHNITT 3  |       |
| Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle . . . . .                            | 26    |
| 3.1 Die Balance von Eigenverantwortlichkeit und<br>Kontrolle . . . . .     | 26    |
| 3.2 Kontrolle, Hilfe und Lob . . . . .                                     | 32    |

# P O L I Z E I   U N D   Ö F F E N T L I C H K E I T

Zur Lage der Wiener Sicherheitswache

Ergebnisse einer Untersuchung  
des Instituts für Höhere Studien  
und Wissenschaftliche Forschung  
unter Leitung von  
Univ.Doiz.Dr.Heinz Steinert

Im Auftrage des  
Bundesministeriums für Inneres

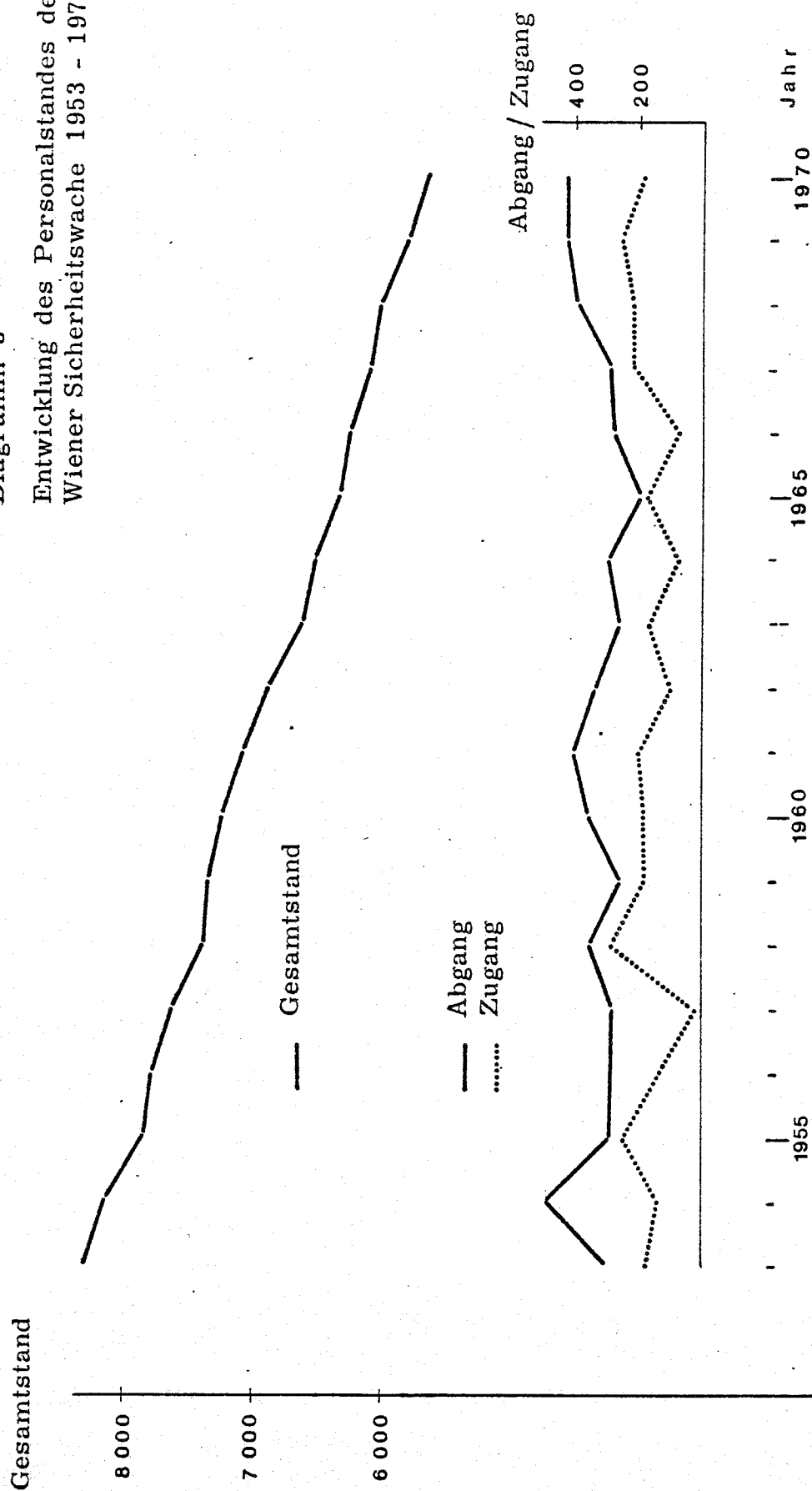
## B E R I C H T   2 ÜBER DIE TÄTIGKEIT DES POLIZISTEN

Marina Fischer  
Margarete Höllbacher  
Gustav Köckeis  
Friedrich Leitner  
Ingrid Schäfer  
Heinz Steinert

Wien, im Februar 1972

Diagramm 3

Entwicklung des Personalstandes der  
Wiener Sicherheitswache 1953 - 1970



(Anmerkung: für 1956 liegen dem IHS keine Angaben über Zu- und Abgang vor.)

Diagramm 5

Prozentsatz der Eingetretenen,  
die in der Organisation verbleiben  
(jeweils über 3 Eintritts=  
jahrgänge gemittelt)

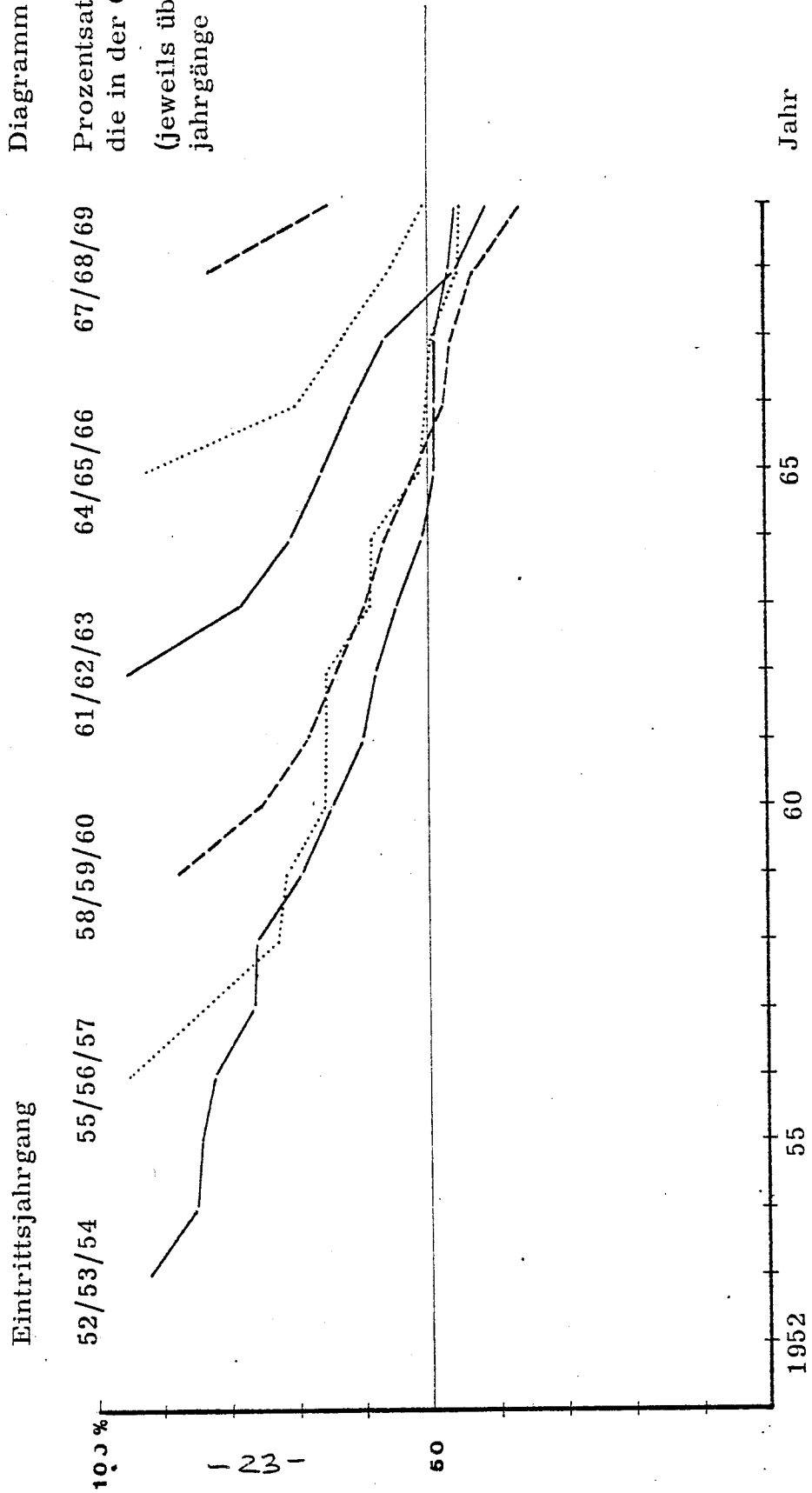
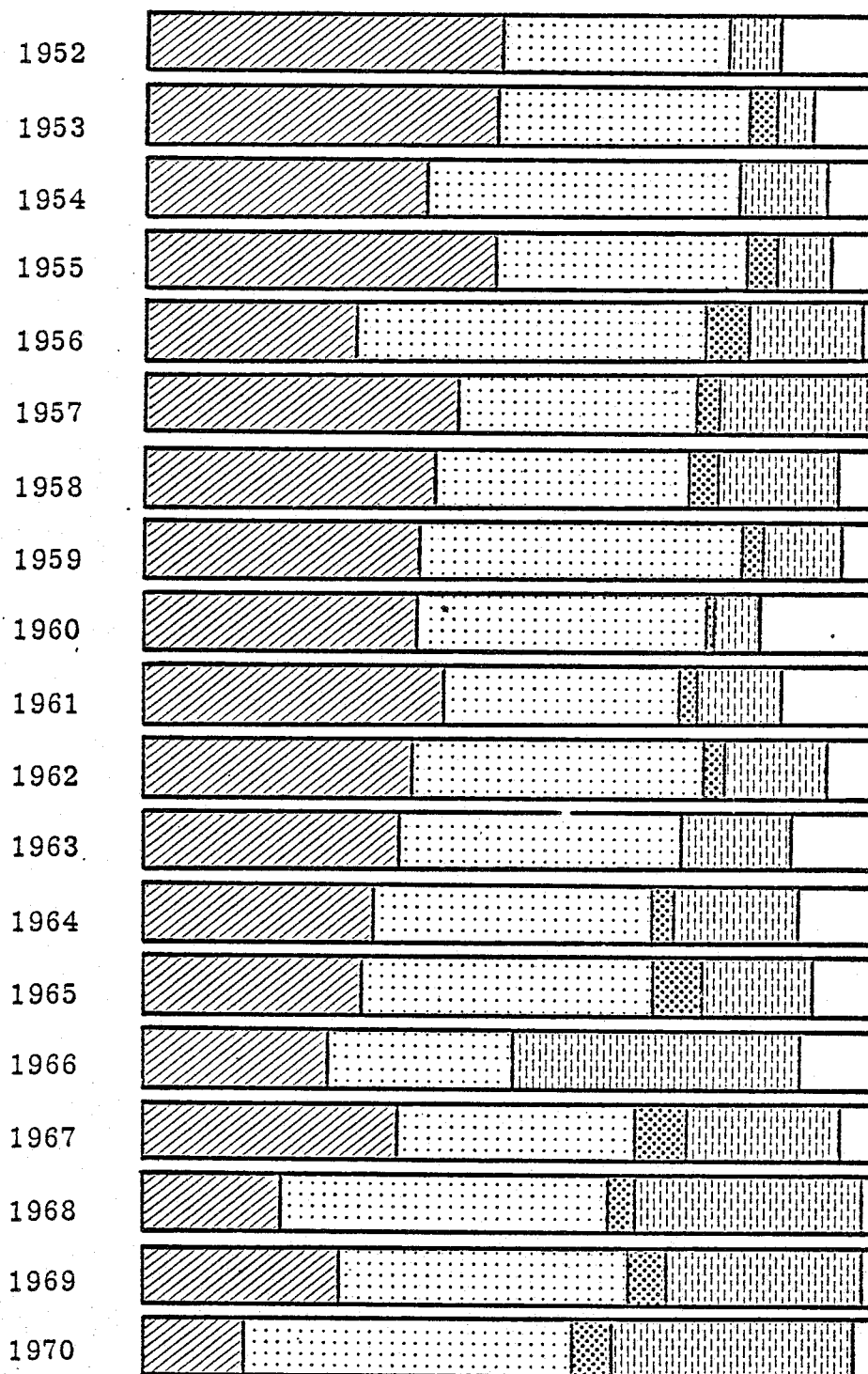




Diagramm 4

Regionale Zusammensetzung der Eintritts=  
jahrgänge 1952 - 1970 (in Prozenten)

Eintrittsjahr



WIEN



NIEDERÖSTERREICH



SONSTIGES



OBERÖSTERREICH, SALZBURG, TIROL, VORARLBERG



KÄRNTEN, STEIERMARK, BURGENLAND

Diagramm 2  
 Personalstand der Wiener Sicherheitswache  
 am 1. Juli 1971:

EINTRITTSJAHR

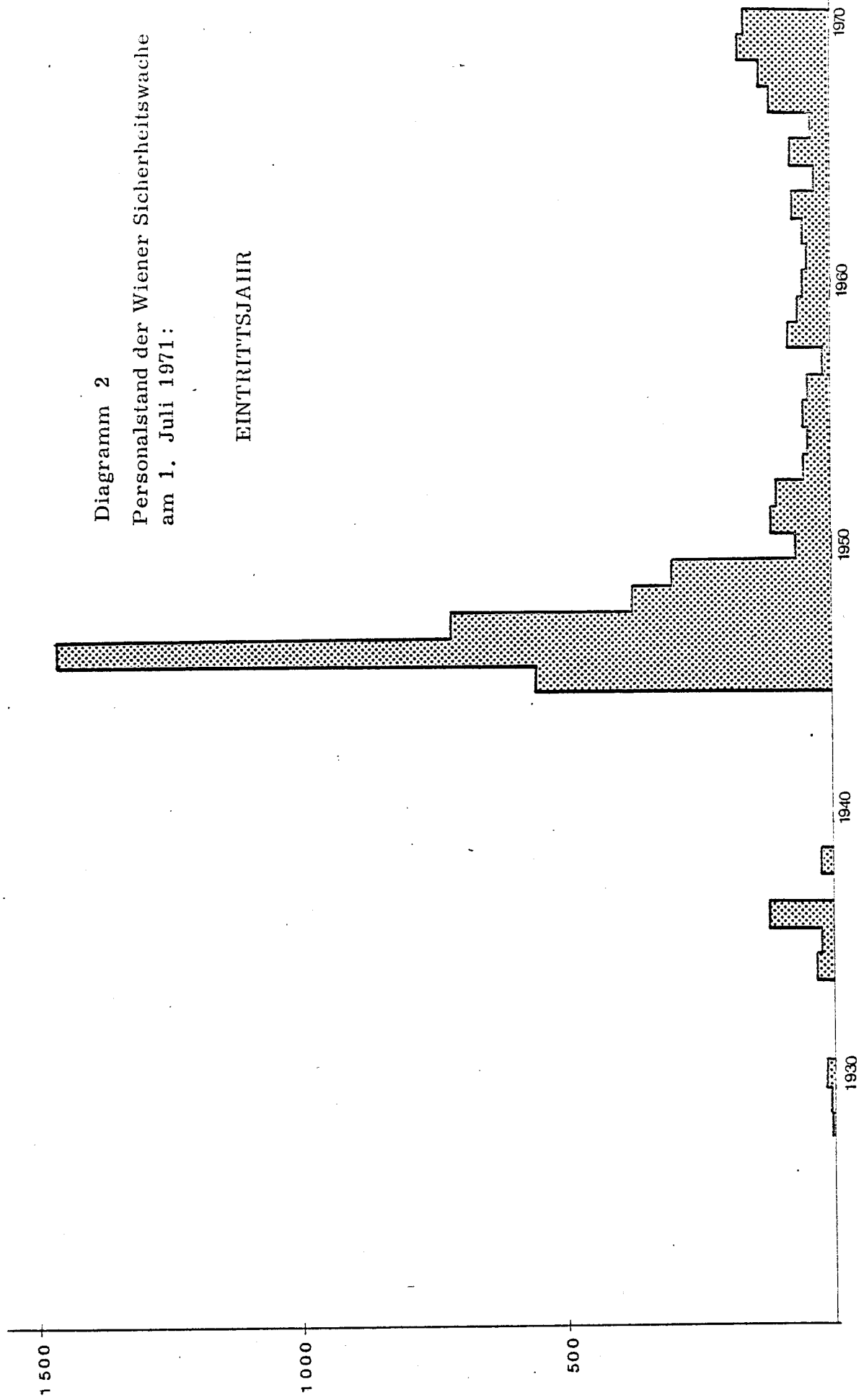




Diagramm 1

Personalstand der Wiener Sicherheitswache  
am 1. Juli 1971:

ALTERSAUFBAU

-  voll verwendungsfähige Beamte
-  bedingt verwendungsfähige Beamte

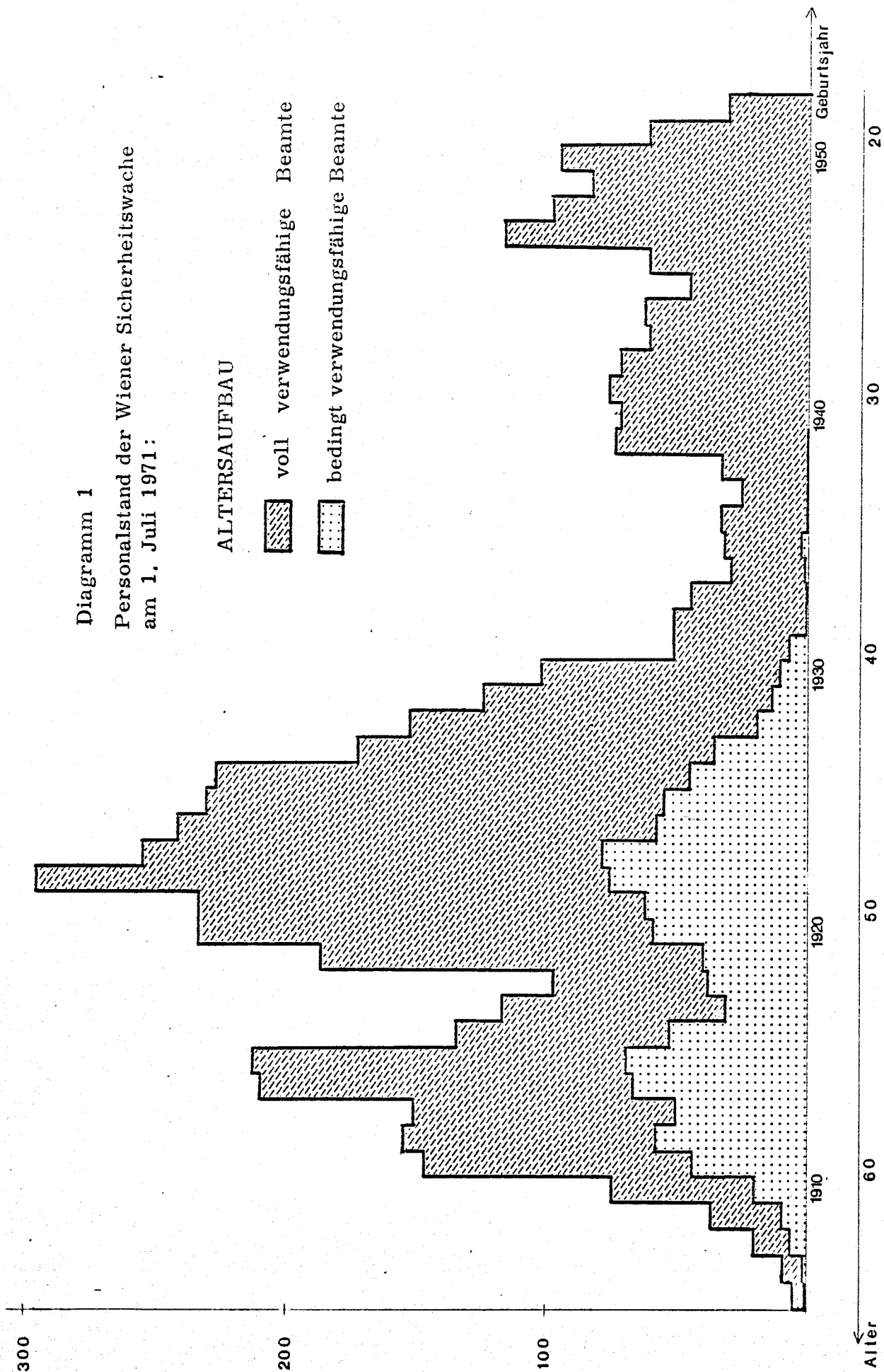


Tabelle 8

Beförderungen bei den derzeitigen Beamten der Wiener  
Sicherheitswache, die in den Jahren 1956 - 1961 ein-  
getreten sind

| Geburtsort       | nicht zu<br>W2 oder W1<br>befördert | zu<br>W2 oder W1<br>befördert |
|------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Wien             | 47                                  | 47                            |
| Niederösterreich | 61                                  | 54                            |
| Burgenland       |                                     |                               |
| Kärnten          | 19                                  | 13                            |
| Steiermark       |                                     |                               |

Bei proportionaler Aufteilung wären die folgenden Beförderungs-  
anzahlen zu erwarten gewesen:

|                  |      |      |
|------------------|------|------|
| Wien             | 49,5 | 44,5 |
| Niederösterreich | 60,5 | 54,5 |
| Burgenland       |      |      |
| Kärnten          | 16,9 | 15,1 |
| Steiermark       |      |      |

Die auftretenden Abweichungen sind nur mehr geringfügig und können zufällig zustande gekommen sein. Eine Benachteiligung der Beamten aus den Bundesländern bei der Beförderung kann auf Grund dieser Daten für die Eintrittsjahrgänge 1956 - 1961, und damit für die in den letzten Jahren stattgefundenen Beförderungen, nicht mehr nachgewiesen werden.

Tabelle 7

Beförderungen bei den derzeitigen Beamten der Wiener Sicherheitswache, die in den Jahren 1952- 1955 eingetreten sind

| Geburtsort       | nicht zu<br>W2 oder W1<br>befördert | zu<br>W2 oder W1<br>befördert |
|------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| Wien             | 44                                  | 68                            |
| Niederösterreich | 48                                  | 25                            |
| Burgenland       |                                     |                               |
| Kärnten          | 11                                  | 2                             |
| Steiermark       |                                     |                               |

Bei proportionaler Aufteilung auf Grund des Anteils der einzelnen Bundesländer und der Gesamtzahl der erfolgten Beförderungen wäre zu erwarten gewesen:

|                  |      |      |
|------------------|------|------|
| Wien             | 58,3 | 53,7 |
| Niederösterreich | 38,0 | 35,0 |
| Burgenland       |      |      |
| Kärnten          | 6,7  | 6,3  |
| Steiermark       |      |      |

Bei den Eintrittsjahrgängen 1952 - 1955 waren den Beamten aus den Bundesländern weniger Beförderungsmöglichkeiten eingeräumt worden als den Wiener Beamten. Um dieses Phänomen zu deuten, ist eine genaue Kenntnis der Organisation zu dem Zeitpunkt, zu dem der Grundstein für diese Beförderungen gelegt worden ist, also die Aufnahmen in den Chargen- bzw. Offizierskurs erfolgt sind, erforderlich.

Stellt man denselben Vergleich für die in der Organisation verbliebenen Beamten der Eintrittsjahrgänge 1956- 1961 an, so ergeben sich die in Tabelle 8 dargestellten Werte.

Tabelle 6  
Eintrittsjahrgänge 1952- 1966, Austritte in den ersten  
5 Jahren

| Geburtsort   | während der<br>Ausbildung<br>ausgetreten | nach Abschluß<br>der Ausbildung<br>ausgetreten |
|--------------|--|--|
| Wien         | 67                                       | 7  |
| Bundesländer | 88                                       | 45   |

(in der Drittelstichprobe  
beobachtete Werte)

Diese Erscheinung des Austritts zu unterschiedlichen Zeitpunkten könnte mit der uns gegenüber wiederholt von Vertretern der Wiener Sicherheitswache gemachten Behauptung in Einklang gebracht werden, daß es in den Bundesländern Personen gibt, die primär deshalb in die Wiener Sicherheitswache eintreten, um hier eine Ausbildung zu erhalten.

Bisher wurde untersucht, ob es von uns erfaßte Merkmale gibt, die mit der Austrittstendenz der Eintretenden in Zusammenhang gebracht werden können. Für diese Austrittstendenz sind die Aufstiegsmöglichkeiten, die der einzelne Beamte für sich sieht, höchstwahrscheinlich nicht belanglos. An Hand der vorliegenden Daten können über die subjektiven Aufstiegswahrscheinlichkeiten der Beamten natürlich keine Aussagen gemacht werden.

Betrachtet man die derzeitigen Angehörigen der Wiener Sicherheitswache und fragt, ob irgendwelche der von uns erfaßten Merkmale in Zusammenhang mit der Aufstiegsmöglichkeit stehen, so bietet sich wiederum die Unterscheidung nach regionaler Herkunft an. Betrachtet man die Personen der Eintrittsjahrgänge 1952 - 1955, die zum 1.7.1971 noch in der Wiener Sicherheitswache waren, so ergeben sich die in Tabelle 7 dargestellten Werte.

Betrachtet man eine über die Ausbildung hinausgehende Zeitspanne, im vorliegenden Fall wurden die ersten 5 Jahre nach Eintritt in die Wiener Sicherheitswache gewählt, so ist bei den dafür in Frage kommenden Eintrittsjahrgängen 1962 - 1966 ebenfalls kein Unterschied in der Austrittstendenz zwischen Personen aus Wien und solchen, die in einem Bundesland geboren worden sind, zu beobachten.

In Tabelle 5 werden diese Austritte danach aufgegliedert, ob sie vor oder nach Abschluß der Ausbildung erfolgt sind, und ob der Beamte in Wien oder in einem Bundesland geboren ist.

Tabelle 5  
Eintrittsjahrgänge 1962 - 1966, Austritte in den ersten 5 Jahren

| Geburtsort   | während der<br>Ausbildung<br>ausgetreten | nach Abschluß<br>der Ausbildung<br>ausgetreten |
|--------------|--|--|
| Wien         | 20                                       | 4  |
| Bundesländer | 28                                       | 20   |

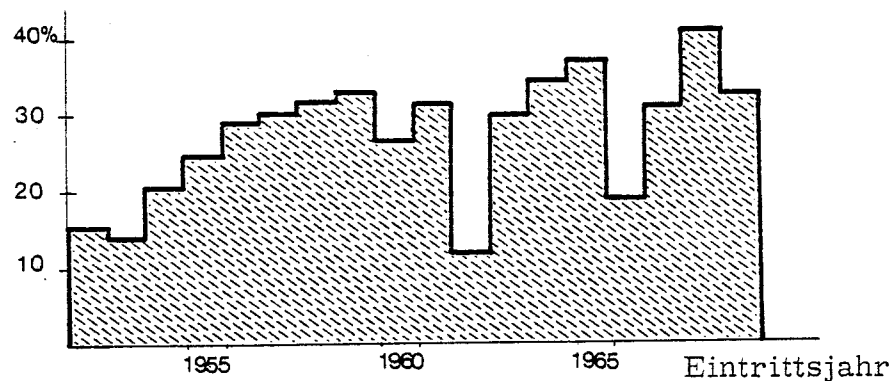
(in der Drittelstich-  
probe beobachtete Werte)

Von den Personen, die in den ersten 5 Jahren nach Eintritt in die Wiener Sicherheitswache wieder austreten, treten Personen aus den Bundesländern häufiger erst nach Abschluß der Ausbildung aus, als dies bei ihren Wiener Kollegen der Fall ist.

Dieses Phänomen ist während des ganzen von uns erfaßten Zeitraumes zu beobachten. Tabelle 6 zeigt die analoge Aufteilung für die Eintrittsjahrgänge 1952 - 1966.

Bild 5

Prozentsatz eines Eintrittsjahrganges,  
der die Ausbildung abgebrochen hat



Da mit 1.3.1970 die Dauer der Kasernierung während der Ausbildung auf 14 Monate verkürzt wurde, können diese Daten nicht für eine Vorhersage der Anzahl der Austritte vor Beendigung der Ausbildung für die kommenden Jahre herangezogen werden.

Für Vergleiche der Austrittstendenzen einzelner Personengruppen während ihrer Ausbildung wurden die Eintrittsjahrgänge 1965 - 1968 betrachtet. Eine Zusammenfassung mehrerer Jahrgänge ist erforderlich, um für die statistische Analyse eine hinreichend große Anzahl von Beobachtungen zu erhalten. Da die Aussagen in Hinblick auf künftige Rekrutierungen getroffen werden sollen, wurden die letzten in Frage kommenden Jahrgänge gewählt.

Bezüglich der regionalen Herkunft sind bei den Schülern der Wiener Sicherheitswache keine systematischen Unterschiede in ihrer Austrittstendenz zu beobachten. Das gleiche gilt für die von uns erfaßten Berufsmerkmale. Es ist weder bei den beiden Hauptgruppen für die Rekrutierung der Wiener Sicherheitswache, den Arbeitern und Angestellten, noch zwischen den verschiedenen Untergruppen der Arbeiter eine unterschiedlich starke Neigung, die Ausbildung bei der Wiener Sicherheitswache abzubrechen, zu finden.



(Bei der eingezeichneten Kurve handelt es sich um eine rein optische Anpassung. Die Werte für 1966 und 1967 sind grobe Schätzungen auf Grund des bisherigen Verlaufs. Die letzten Beobachtungen (1970) liegen bei einer Austrittsquote von 45 % bzw. 43 %.)

Eine Interpretation dieser Zunahme der Austrittstendenz wird erst dann möglich sein, wenn ein Vergleich mit anderen Organisationen durchgeführt worden ist und die Daten einer mathematischen Analyse unterzogen worden sind. Die Hinzuziehung von Vergleichsdaten aus anderen Organisationen soll dazu dienen, zu untersuchen, ob eine derartige Zunahme der Austrittstendenz auch in anderen Organisationen zu beobachten ist, und wenn ja, in welchem Ausmaß. Entsprechende Vergleichsdaten aus anderen, mit der Wiener Sicherheitswache noch vergleichbaren Organisationen zu finden, ist schwierig. Denn es sind nicht alle Fluktuationsmaße gegenüber dem hier beobachteten Phänomen gleich empfindlich. Es wird zu untersuchen sein, ob und in welcher Weise ein Zusammenhang zwischen der Zunahme der Austrittstendenz und wirtschaftlichen (sowie innerorganisatorischen) Veränderungen angenommen werden kann. Zu diesem Zeitpunkt wird dann auch die Schätzung von Trends erfolgen. Gegenwärtig können nur Aussagen über beobachtete Werte gemacht werden. Vorhersagen erfordern Annahmen über die Gestalt der Kurven, die nur in Zusammenhang mit einem mathematischen Modell getroffen werden können.

Mit Hilfe der von uns erhobenen Daten können die Personen ermittelt werden, die bereits während der Ausbildung in der Polizeischule die Wiener Sicherheitswache wieder verlassen haben. Für die Eintrittsjahre 1952-1969 wird im folgenden Bild der Prozentsatz der Eingetretenen dargestellt, die ihre Ausbildung nicht beendet haben (Hochrechnung; der Wert für 1969 stellt nur mehr eine untere Schranke dar).

### 3.2 Längsschnittuntersuchung der ab 1952 Eingetretenen

Um Aussagen über Personalstandsprobleme machen zu können, ist es andererseits erforderlich, das "Schicksal" von Personen(gruppen) über längere Zeit zu beobachten.

Untersucht man, welcher Anteil der von uns erfaßten Eintrittsjahrgänge in der Organisation verbleibt, so zeigt sich, daß in den Jahren 1952 - 1969 der Anteil der Personen, die schon nach wenigen Jahren die Organisation wieder verlassen, immer stärker zunimmt. Die entsprechenden Anteile sind in Diagramm 5 dargestellt (wegen der besseren Übersichtlichkeit wurden die Werte jeweils für 3 Eintrittsjahrgänge gemittelt). Nur 8,3 % dieser Austritte erfolgten nicht über Initiative des Beamten, waren also keine Überstellungen, Versetzungen oder freiwilligen Austritte. Mit Ausnahme von 0,6 % gehörten alle diese ausgeschiedenen Personen der Verwendungsgruppe W3 an.

Einen raschen Überblick über die Situation bietet das folgende Bild. In ihm sind die sogenannten "Halbwertszeiten", der Zeitraum, in dem 50 % der Eingetretenen die Organisation wieder verlassen haben, dargestellt. Zu beachten ist, daß diese Jahre auch den Zeitraum der Ausbildung umfassen. Die Spanne, in der die Beamten der Organisation voll zur Verfügung gestanden sind, ist noch geringer.

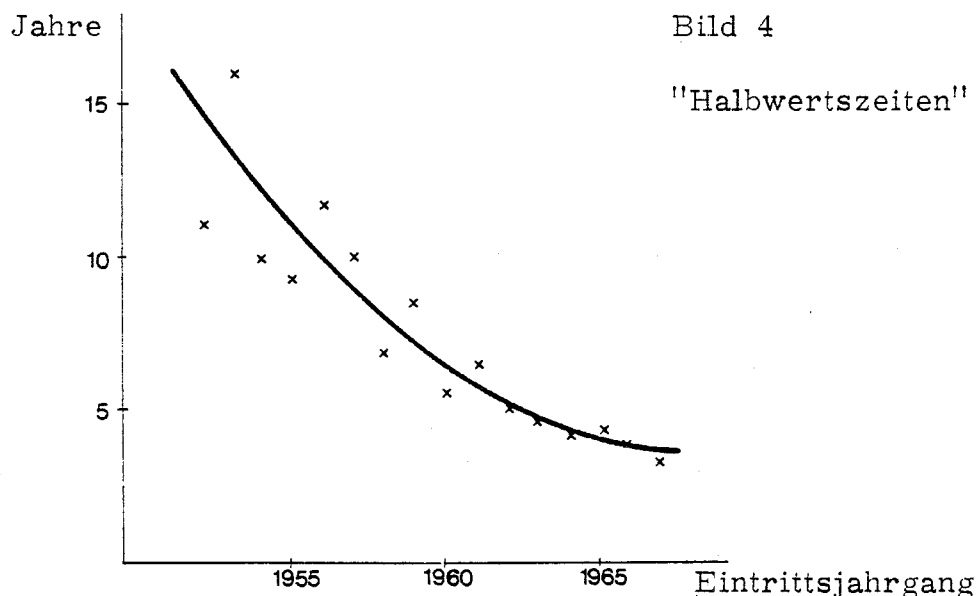


Tabelle 4 zeigt die Zusammensetzung der Eintrittsjahrgänge 1952 - 1970 nach Berufsgruppen.

Tabelle 4

Zusammensetzung der Eintrittsjahrgänge 1952 - 1970  
nach Berufsgruppen (Hochrechnung)

| Jahr | Eintritte | Schüler<br>keine Angabe | Arbeiter     | öffentliche<br>Angestellte<br>Beamte | Privat-<br>angestellte | Selbständige |
|------|-----------|-------------------------|--------------|--------------------------------------|------------------------|--------------|
| 1952 | 234       | 31,6 % (74)             | 54,0% (126)  | 0,4 % (1)                            | 13,7 % (32)            | 0,4 % (1)    |
| 1953 | 109       | 29,4 % (32)             | 53,0% (58)   | 0,0 % (0)                            | 17,5 % (19)            | 0,0 % (0)    |
| 1954 | 88        | 33,0 % (29)             | 60,2% (53)   | 0,0 % (0)                            | 6,8 % (6)              | 0,0 % (0)    |
| 1955 | 110       | 9,1 % (10)              | 80,0% (88)   | 0,0 % (0)                            | 10,9 % (12)            | 0,0 % (0)    |
| 1956 | 83        | 3,6 % (3)               | 91,6% (76)   | 0,0 % (0)                            | 4,8 % (4)              | 0,0 % (0)    |
| 1957 | 30        | 0,0 % (0)               | 83,3 % (25)  | 0,0 % (0)                            | 10,0 % (3)             | 6,7 % (2)    |
| 1958 | 223       | 2,7 % (6)               | 82,0% (183)  | 1,4 % (3)                            | 13,9 % (31)            | 0,0 % (0)    |
| 1959 | 172       | 6,4 % (11)              | 87,2 % (150) | 0,0 % (0)                            | 4,1 % (7)              | 2,3 % (4)    |
| 1960 | 159       | 3,8 % (6)               | 83,0% (132)  | 0,0 % (0)                            | 12,6 % (20)            | 0,6 % (1)    |
| 1961 | 123       | 13,8 % (17)             | 78,0% (96)   | 4,9 % (6)                            | 1,6 % (2)              | 1,6 % (2)    |
| 1962 | 100       | 2,0 % (2)               | 89,0% (89)   | 0,0 % (0)                            | 9,0 % (9)              | 0,0 % (0)    |
| 1963 | 161       | 0,0 % (0)               | 87,0% (140)  | 0,0 % (0)                            | 12,4 % (20)            | 0,6 % (1)    |
| 1964 | 70        | 5,7 % (4)               | 75,8% (53)   | 4,3 % (3)                            | 8,6 % (6)              | 5,7 % (4)    |
| 1965 | 165       | 3,6 % (6)               | 66,6% (110)  | 0,0 % (0)                            | 27,3 % (45)            | 2,4 % (4)    |
| 1966 | 63        | 14,3 % (9)              | 68,2% (43)   | 0,0 % (0)                            | 17,5 % (11)            | 0,0 % (0)    |
| 1967 | 203       | 10,3 % (21)             | 71,0% (144)  | 0,5 % (1)                            | 17,2 % (35)            | 1,0 % (2)    |
| 1968 | 242       | 18,2 % (44)             | 60,4% (146)  | 1,2 % (3)                            | 18,2 % (44)            | 2,0 % (5)    |
| 1969 | 267       | 13,5 % (36)             | 64,0% (171)  | 1,9 % (5)                            | 17,2 % (46)            | 3,4 % (9)    |
| 1970 | 186       | 10,8 % (20)             | 69,3% (129)  | 0,0 % (0)                            | 14,5 % (27)            | 5,4 % (10)   |

Im Gegensatz zur regionalen Herkunft ist bei der beruflichen Zusammensetzung keine systematische Veränderung über die Zeit zu beobachten. Die Werte für die letzten Jahre entsprechen in etwa der in Tabelle 3 angegebenen beruflichen Zusammensetzung des derzeitigen Personalstands der Sicherheitswache.

Während die Zahl der eingeteilten Beamten ständig abnimmt, ist bei den Chargen und Offizieren eine Zunahme zu beobachten. Die Verringerung des Gesamtstandes der Wiener Sicherheitswache ist also auf die Abnahme der Beamten der Verwendungsgruppe W3 zurückzuführen.

Die zu untersuchenden Rekrutierungsschwierigkeiten erfordern eine genauere Beschreibung der Zu- und Abgänge. Mit den von uns erhobenen Daten wird es möglich, über die Eintrittsjahrgänge ab 1952 Aussagen bezüglich ihrer regionalen Herkunft und ihres Zivilberufes zu machen. Um einen Eintrittsjahrgang zu rekonstruieren, sind alle Personen zu betrachten, die

- a) am 1.7.1971 der Wiener Sicherheitswache angehört haben und in dem betreffenden Jahr eingetreten sind,
- b) dem betreffenden Eintrittsjahrgang angehören, aber die Wiener Sicherheitswache bereits vor dem 1.7.1971 wieder verlassen haben.

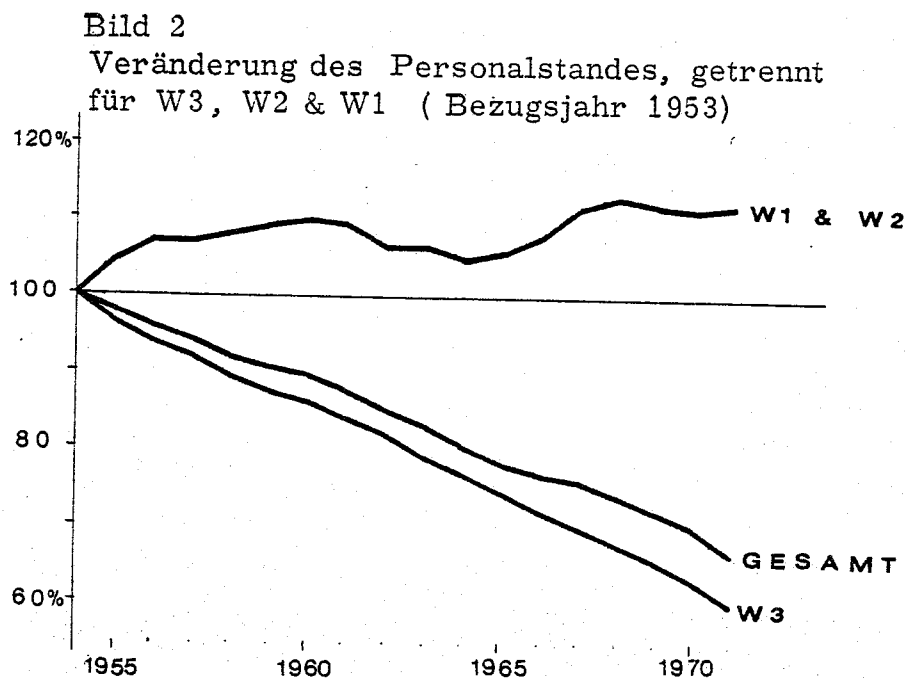
Von dem unter b) genannten Personenkreis liegt eine Drittstichprobe vor; um Aussagen über die betreffende Gesamtheit machen zu können, ist eine Hochrechnung erforderlich.

Diagramm 4 zeigt die regionale Herkunft der Eintrittsjahrgänge 1952 - 1970. Während fast die Hälfte der derzeitigen Angehörigen der Wiener Sicherheitswache in Wien geboren wurde (siehe Tabelle 2), kommt ein zunehmender Prozentsatz der in den Jahren 1952 - 1970 eingetretenen Beamten aus den Bundesländern. Zu beachten ist die Zunahme des Anteils der Personen, die im Burgenland, in Kärnten oder in der Steiermark geboren worden sind. Der Einzugsbereich der Wiener Sicherheitswache hat sich also in den Jahren 1952 - 1970 merklich vergrößert.

## ABSCHNITT 3

Entwicklung des Personalstandes der Wiener Sicherheits-  
wache ab 19523.1 Veränderungen des Personalstandes in den Jahren 1952 - 1970

Personalstandsveränderungen können einerseits in der Form wiedergegeben werden, die üblicherweise für "Jahresberichte" gewählt wird. Hierbei werden für jedes Kalenderjahr der Anfangsstand sowie die Ab- und Zugänge angegeben. Für den Zeitraum 1953 - 1970 sind diese Daten für die Wiener Sicherheitswache den Jahresberichten der Bundespolizeidirektion Wien entnommen und in Diagramm 3 graphisch dargestellt worden. Im erfaßten Zeitraum liegt eine kontinuierliche Abnahme des Personalstandes der Wiener Sicherheitswache vor. Wichtig für die Angabe von Personalstandsveränderungen sind auch die Beförderungen. Sie können auf Veränderungen innerhalb der hierarchischen Struktur einer Organisation hinweisen. Das folgende Bild zeigt die Entwicklung des Personalstandes, getrennt für eingeteilte und dienstführende bzw. leitende Beamte. Als Bezugspunkt wurde 1953 gewählt.



(gleitende Mittelwerte über drei Jahre)

#### 2.4 Zivilberufe der Beamten der Wiener Sicherheitswache

In der Kartei der Standesführung ist der Zivilberuf des Beamten vermerkt. Bei der Datenerhebung wurde für dieses Merkmal die in Tabelle 3 verwendete Gruppierung vorgenommen.

Tabelle 3

##### Zivilberufe der Beamten der Wiener Sicherheitswache

| Berufsgruppe                          | % der Beamten |         |
|---------------------------------------|---------------|---------|
| Schüler, keine Angabe                 | 12,6 %        | (659)   |
| Arbeiter                              | 69,7 %        | (3 648) |
| Arbeiter in Land- und Forstwirtschaft | 7,0 %         | (364)   |
| Hilfsarbeiter                         | 5,6 %         | (291)   |
| Angelernte Arbeiter                   | 27,7 %        | (1 452) |
| Facharbeiter, Spezialarbeiter         | 29,4 %        | (1 541) |
| Öffentliche Angestellte, Beamte       | 0,6 %         | (35)    |
| Privatangestellte                     | 15,7 %        | (821)   |
| Selbständige                          | 1,4 %         | (74)    |

Der in 2.1 bis 2.4 beschriebene Zustand der Organisation ist das Ergebnis eines Entwicklungsprozesses. Eine isolierte Betrachtung des Jetztstandes ist für die Untersuchung der personellen Schwierigkeiten unzureichend. Mit Hilfe der in den Jahrensberichten der Bundespolizeidirektion Wien enthaltenen Angaben und der von uns erhobenen Angaben über ein Drittel aller Personen, die seit 1952 die Wiener Sicherheitswache verlassen haben, soll im folgenden versucht werden, einige wesentliche Aspekte dieses Prozesses zu rekonstruieren.

noch gesondert zu untersuchen sein.

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren 1 048 Beamte, das sind 20 % aller Sicherheitswacheangehörigen, als "bedingt verwendungsfähig" (üblicherweise "innendienstfähig" genannt) eingestuft. Die Altersverteilung dieser Beamten ist in Diagramm 1 dargestellt. 88,5 % dieser bedingt verwendungsfähigen Beamten waren eingeteilte Beamte, die aber nur 74,2 % des Gesamtstandes darstellen; fast alle der innendienstfähigen eingeteilten Beamten waren Rayonsinspektoren. Damit waren zum Zeitpunkt der Erhebung 31 % aller Rayonsinspektoren nur bedingt verwendungsfähig. Rayonsinspektoren tendieren also in stärkerem Ausmaß als andere Sicherheitswachebeamte dazu, den Anforderungen der mit ihrem Dienstgrad verbundenen Aufgaben nicht genügen zu können. Innerhalb der Organisation ist für diese Beamte aber außer der "Innendienstfähigkeit" keine Möglichkeit gegeben, die an sie gestellten körperlichen Anforderungen zu verringern.

### 2.3 Regionale Herkunft der Beamten der Wiener Sicherheitswache

In der Kartei der Standesführung ist der Geburtsort des Beamten enthalten. Bei der Datenerhebung wurde das Bundesland, in dem der Ort gelegen ist, erfaßt. Die Zusammensetzung der Wiener Sicherheitswache nach diesem Merkmal wird in Tabelle 2 dargestellt.

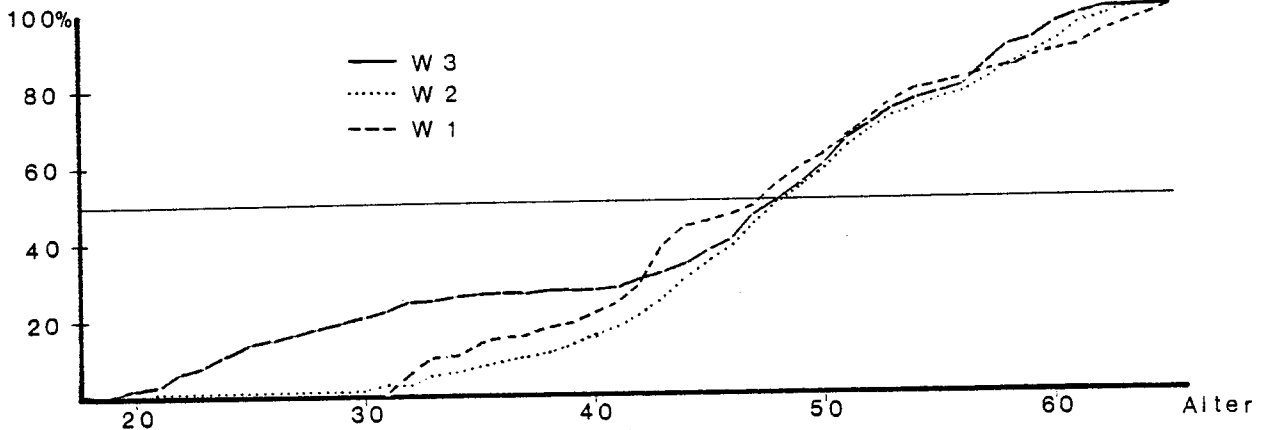
Tabelle 2  
Geburtsort der Beamten der Sicherheitswache

| Bundesland des Geburtsortes | % der Beamten  |
|-----------------------------|----------------|
| Wien                        | 49,7 % (2 599) |
| Niederösterreich            | 32,4 % (1 694) |
| Oberösterreich              | 2,0 % (105)    |
| Salzburg, Tirol, Vorarlberg | 0,8 % (53)     |
| Kärnten                     | 2,5 % (133)    |
| Steiermark                  | 3,2 % (167)    |
| Burgenland                  | 4,2 % (224)    |
| Sonstiges                   | 5,2 % (272)    |

Bild 1

Personalstand der Wiener Sicherheitswache am 1. Juli 1971:

Prozentsatz der Personen, die das angegebene Alter noch nicht überschritten haben



Unterschiede im Altersaufbau der drei Verwendungsgruppen sind also nur bei den jüngeren Beamten zu finden. So sind 25 % der Beamten der Verwendungsgruppe W3 34 Jahre oder jünger, bei den in der Verwendungsgruppe W2 liegt die 25%-Grenze bei 43 Jahren und bei den Beamten der Verwendungsgruppe W1 etwas über 41 Jahre. 50 % aller Offiziere sind über 47 Jahre alt, bei den Beamten der Verwendungsgruppen W2 und W3 sind 50 % über 48 Jahre alt.

Als Erklärung können die bestehenden Altersgrenzen für den Aufstieg in eine höhere hierarchische Ebene herangezogen werden. Diese Altersgrenzen liegen laut den uns gemachten Angaben bei 25 bis 28 Jahren für die dienstführenden, und bei 28 bis 32 (in Ausnahmefällen bis 34) Jahren für die leitenden Beamten. Hat ein Beamter einmal diese Altersgrenze erreicht, und das haben derzeit ca. 75 % aller eingeteilten Beamten (und 99 % aller Rayonsinspektoren), so besteht für ihn innerhalb der Hierarchie keine Aufstiegsmöglichkeit mehr. Damit besteht für diese Beamten aber auch keine Möglichkeit mehr, ihr Aufgabengebiet und die damit verbundenen Anforderungen durch einen Aufstieg in der Hierarchie in stärkerem Ausmaß zu verändern.

Wieso der Anteil der zwischen 1929 und 1938 Geborenen bei den Beamten der Verwendungsgruppe W3 so gering ist, wird



## 2.2 Altersaufbau der Wiener Sicherheitswache

Diagramm 1 (die mit Nummern versehenen Diagramme befinden sich am Ende dieses Teils) gibt den Altersaufbau der Wiener Sicherheitswache zum Zeitpunkt der Erhebung (Juli 1971) wieder. Zieht man zum Vergleich den Altersaufbau der Wiener Bevölkerung heran, so sind von den Männern zwischen 20 und 59 Jahren (die also altersmäßig für die Sicherheitswache in Frage kämen) 53 % unter 40 Jahre alt, und 75 % sind weniger als 50 Jahre alt. (Angaben laut Mikrozensus 1969).

96,3 % der Beamten der Wiener Sicherheitswache sind zwischen 20 und 59 Jahre alt. Von diesen 20- bis 59jährigen Beamten sind nur 26,4 % unter 40 Jahre und nur 64,3 % unter 50 Jahre alt. Der Altersaufbau der Wiener Sicherheitswache entspricht also nicht dem der arbeitenden männlichen Wiener Bevölkerung. Es liegt eine Überalterung vor.

Die Entstehung dieser Altersstruktur wird dann verständlich, wenn man erhebt, in welchem Jahr die Beamten in die Sicherheitswache eingetreten sind. Diese Angaben sind in Diagramm 2 graphisch dargestellt. Rund 65 % der derzeitigen Angehörigen der Wiener Sicherheitswache sind kurz nach dem 2. Weltkrieg, nämlich in den Jahren 1945-1949 in die Wiener Sicherheitswache eingetreten; rund 4 % haben bereits vor dem 2. Weltkrieg der Sicherheitswache angehört.

Die Wiener Sicherheitswache ist eine hierarchisch aufgebaute Organisation. Das folgende Bild zeigt den Altersaufbau der drei Verwendungsgruppen der eingeteilten, dienstführenden und leitenden Beamten.

## ABSCHNITT 2

Personalstand der Wiener Sicherheitswache am 1. Juli 1971

In der von uns durchgeführten Erhebung wurden 5 209 Personen männlichen und 28 Personen weiblichen Geschlechts erfaßt. Im folgenden wird der Personalstand der Wiener Sicherheitswache nach den wichtigsten der von uns erfaßten Merkmalen, Alter, Eintrittsjahr, regionale Herkunft, Zivilberuf, beschrieben. Sobald die Daten des Frageblattes auswertbar sein werden, wird eine detailliertere Beschreibung möglich sein. Der Schwerpunkt des vorliegenden Berichts liegt auf der Rekonstruktion von Entwicklungstendenzen.

2.1 Hierarchischer Aufbau der Wiener Sicherheitswache

Tabelle 1 gibt den Anteil der verschiedenen Dienstgrade am Gesamtstand der Wiener Sicherheitswache wieder.

Tabelle 1  
Dienstgrade der Beamten der Wiener Sicherheitswache

| Dienstgrad                 | % der Beamten |         |
|----------------------------|---------------|---------|
| Eingeteilte Beamte (W3)    | 74,2 %        | (3 885) |
| prov. Wachmann             | 10,4 %        | (545)   |
| Wachmann                   | 4,8 %         | (250)   |
| Oberwachmann               | 4,1 %         | (214)   |
| Rayonsinspektor            | 54,9 %        | (2 876) |
| Dienstführende Beamte (W2) | 22,2 %        | (1 164) |
| Revierinspektor            | 11,5 %        | (604)   |
| Bezirksinspektor           | 9,5 %         | (495)   |
| Gruppeninspektor           | 1,2 %         | (65)    |
| Leitende Beamte (W1)       | 2,3 %         | (122)   |
| Leutnant                   | 0,0 %         | (0)     |
| Oberleutnant               | 0,3 %         | (18)    |
| Rittmeister                | 0,6 %         | (29)    |
| Major                      | 0,5 %         | (27)    |
| Oberstleutnant             | 0,7 %         | (38)    |
| Oberst                     | 0,2 %         | (9)     |
| General                    | 0,0 %         | (1)     |
| Nicht klassifizierbar      | 1,3 %         | (66)    |

Übertragen. Diese Daten sind dann von Interesse, wenn man die Entwicklung der Organisation betrachten will, und nicht nur den derzeitigen Personalstand, der das Ergebnis dieses Entwicklungsprozesses ist.

### 1.3 Frageblatt über Schulbildung

In der Kartei der Standesführung der Wiener Sicherheitswache wird vermerkt, ob der Beamte die Reifeprüfung abgelegt hat. Weitere Angaben über die Schulbildung sind nicht enthalten. Angaben über die Schulbildung aus den Personalakten zu entnehmen, wäre zu aufwendig gewesen. Es wurde daher auf dem Dienstweg jedem Angehörigen der Wiener Sicherheitswache ein Frageblatt übergeben; die Beamten wurden ersucht, die entsprechenden Angaben bezüglich ihrer Schulbildung, der Schulbildung ihrer Eltern usw. zu machen. Diese Angaben konnten natürlich nur von den Beamten erhoben werden, die zu diesem Zeitpunkt der Wiener Sicherheitswache angehört haben. Aus technischen Gründen ist es nicht möglich gewesen, die Daten dieses Frageblattes in den vorliegenden Bericht mit einzubeziehen.

Bei der Zusammenführung der Daten einer Person (aus der Personalkartei und vom Frageblatt) wird auch eine Datenbereinigung erfolgen. Bei der Erhebung derart umfangreicher Daten, die sich bei der Personalkartei über mehrere Wochen erstreckt hat, ist das Auftreten von Fehlern nur unter erheblichen Mehrkosten zu unterbinden. Es ist daher nicht auszuschließen, daß auf Grund unserer Erhebung ermittelte Daten von den von der Bundespolizeidirektion Wien angegebenen etwas abweichen. Üblicherweise beruhen statistische Aussagen nur auf Stichproben, also nur auf einem Teil der in Frage kommenden Fälle, und nicht auf einer Totalerhebung. Da nicht anzunehmen ist, daß systematische Erhebungsfehler aufgetreten sind, ist keine Auswirkung etwaiger Abweichungen auf die zu treffenden Aussagen zu erwarten.

## ABSCHNITT 1

### Das für die Untersuchung zur Verfügung stehende Datenmaterial

#### 1.1 Jahresberichte der Bundespolizeidirektion Wien

Vom Bundesministerium für Inneres wurden dem Institut für Höhere Studien die Jahrgänge 1953-1970 der Jahresberichte der Bundespolizeidirektion Wien zur Verfügung gestellt. Um Aussagen über die Rekrutierung der Wiener Sicherheitswache und die damit verbundenen Schwierigkeiten machen zu können, sind diese Daten unzureichend.

Die Arbeitsgruppe sah sich daher genötigt, nach detaillierten Angaben über den Personalstand der Wiener Sicherheitswache Ausschau zu halten.

#### 1.2 Personalakte

Im Generalinspektorat befindet sich für jeden Angehörigen der Wiener Sicherheitswache ein Personalakt. Die für unsere Untersuchung benötigten Informationen den Personalakten zu entnehmen, hätte einen unvermeidbaren Aufwand erfordert. Von jedem Beamten werden die für das Generalinspektorat der Sicherheitswache besonders wichtigen Angaben außerdem in einer Kartei in der Standesführung für Anfragen bereit gehalten. Wenn der Beamte die Wiener Sicherheitswache verlassen hat, werden diese Daten in einer gesonderten Kartei in der Standesführung gespeichert. Es wurde daher beschlossen, diejenigen Angaben aus dieser Kartei, die für unsere Untersuchung wichtig sind und sich ohne zu großen Aufwand in eine für EDV geeignete Form bringen lassen, aufzubereiten und auf Lochkarten zu übertragen.

Erfaßt wurden die Personen, die am 1.7.1971 der Wiener Sicherheitswache angehört haben. Aus den Personen, die seit 1952 die Wiener Sicherheitswache verlassen haben, wurde durch ein Zufallsverfahren eine Drittelstichprobe ausgewählt und die entsprechenden Informationen ebenfalls auf Lochkarten



# INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 1

## PERSONALSTAND UND PERSONALBEWEGUNG

### ABSCHNITT 1

|   |         |
|---|---------|
| Das für die Untersuchung zur Verfügung stehende Datenmaterial | Seite 1 |
| 1.1 Jahresberichte der Bundespolizeidirektion Wien            | Seite 1 |
| 1.2 Personalakten   | Seite 1 |
| 1.3 Frageblatt über Schulbildung                              | Seite 2 |

### ABSCHNITT 2

|  |         |
|--|---------|
| Personalstand der Wiener Sicherheitswache am 1. Juli 1971      | Seite 3 |
| 2.1 Hierarchischer Aufbau der Wiener Sicherheitswache          | Seite 3 |
| 2.2 Altersaufbau der Wiener Sicherheitswache                   | Seite 4 |
| 2.3 Regionale Herkunft der Beamten der Wiener Sicherheitswache | Seite 6 |
| 2.4 Zivilberufe der Beamten der Wiener Sicherheitswache        | Seite 7 |

### ABSCHNITT 3

|   |          |
|---|----------|
| Entwicklung des Personalstandes der Wiener Sicherheitswache ab 1952 | Seite 8  |
| 3.1 Veränderungen des Personalstandes in den Jahren 1952 - 1970     | Seite 8  |
| 3.2 Längsschnittuntersuchung der ab 1952 Eingetretenen              | Seite 11 |
| Diagramme   | Seite 18 |



P O L I Z E I   U N D   Ö F F E N T L I C H K E I T

Zur Lage der Wiener Sicherheitswache

Ergebnisse einer Untersuchung  
des Instituts für Höhere Studien  
und Wissenschaftliche Forschung  
unter Leitung von

Univ.Doiz.Dr.Heinz Steinert

Im Auftrag des  
Bundesministeriums für Inneres

B E R I C H T   1

PERSONALSTAND UND PERSONALBEWEGUNG

Marina Fischer  
Margarete Höllbacher  
Gustav Köckeis  
Friedrich Leitner  
Ingrid Schäfer  
Heinz Steinert

Wien, im Februar 1972





"einfachen" Beamten eine Ressource zur Verfügung zu stellen in ihrem Kampf um einen Status als politisches Subjekt, fand letztlich keinen Adressaten. Empirische Sozialforschung hat halt, schon durch die Art, wie ihre Ergebnisse aussehen, eine Nähe zum Denken und zu den Instrumenten der zentralen Planer und Verwalter - und sie kann vor allem nichtvorhandene Basisbewegungen nicht ersetzen (eine "Einsicht", die niemanden überrascht, die man aber doch erfahren haben muß). So trug für uns dieses Projekt zum Abbau jener in der Studentenbewegung genährten Illusion bei, daß mittels beruflicher Arbeit auch "politische Arbeit" geleistet wird: es wird "politische Arbeit" geleistet, aber nicht jene im Sinn der Sozialwissenschaftler. Diese Illusion ist trotzdem nicht ganz aufzugeben, denn in ihr verkörpert sich der Wunsch nach persönlicher Identität und Verantwortung, und er drückt sich in immer erneuten Versuchen aus, zumindest die Beliebigkeit einzuschränken, mit der wirtschaftliche und politische Macht Sozialwissenschaft in ihren Dienst nimmt.

Das Interesse, das diese Untersuchung immer wieder gefunden hat, veranlaßt uns nun, sie in der ursprünglichen Form nach 10 Jahren wieder zugänglich zu machen, obwohl alle Beteiligten heute eine solche Untersuchung, wenn überhaupt, ganz anders machen würden. Die teilweise schlechte Qualität der hier reproduzierten Berichte ist auf den "Alterungsprozeß" von Papier und Farbe zurückzuführen und war ohne erheblichen zusätzlichen Kostenaufwand unvermeidlich.

Marina Fischer-Kowalski  
Fritz Leitner  
Heinz Steinert

Wien, Dezember 1981

Jedenfalls verdankt diesem Unbehagen z.B. die Konstruktion des Boltzmann-Instituts für Kriminalsoziologie einiges, insofern dort organisatorisch festzulegen versucht wurde, daß Arbeit im Kontext von institutioneller Politik für den Wissenschaftler nur langfristig möglich ist und nur gelegentlich im Einzel-Forschungsauftrag, wenn er aktiver Mitspieler sein will (und das muß er im Interesse seiner Wissenschaftlichkeit sein) und nicht nur benütztes Instrument, ferner aber, daß man diese vorsichtige Nähe braucht, um überhaupt gehört zu werden - dort jedenfalls, wo es mit der liberalen "räsonierenden Öffentlichkeit" (falls es die je gab) nicht so gut bestellt ist, daß der Intellektuelle ein "natürliches" Betätigungsfeld vorfände.

Was Gouldner den "klinischen" Zugang zur Auftragsforschung genannt hat, die Betrachtung schon der gestellten Frage und des Forschungsauftrags als "Symptom", war für uns aus politischen, psychoanalytischen und interaktionistischen Hintergründen zwar selbstverständlich, hatte in der Praxis aber seine "Schwierigkeiten": Gouldner hat zu wenig darüber gesagt, welche organisatorischen Randbedingungen gegeben sein müssen, damit man diesen "klinischen" Zugang auch durchsetzen kann, denn zuletzt ist er nicht nur eine intellektuelle und emotionale, sondern auch eine Machtfrage. Und da sind die Ressourcen des Sozialwissenschaftlers schwach und prekär. So war es in diesem Projekt sogar möglich, die Fragestellung, die ganz zu Anfang völlig auf das "Image der Polizei in der Öffentlichkeit" zugeschnitten war, umzudefinieren, auszuweiten auf die Arbeitsbedingungen des Polizisten, auf die organisatorischen Bedingungen des konkreten Handelns des Polizisten, aber zuletzt stand hinter diesen Fragen kein politisch organisierter Druck, der von den "einfachen" Polizisten und ihrer Gewerkschaft hätte kommen müssen - und durch intellektuelle Einsichten ist er nicht zu ersetzen. Das Forschungsprojekt als Versuch, den

allem der Parteien verlaufen. Bisher wurde die Art von Arbeit, die wir sie anderswo verrichten sehen, der Polizei von der Politik abgenommen. Und das ist ohne Zweifel für alle Beteiligten das Beste.

Ein ganz anderer Schluß, der aus der Untersuchung auch zu ziehen war, hieß, jedenfalls im ersten Unmut: Nie mehr Auftragsforschung, sie mißlingt zu leicht und nötigt zu viele Kompromisse mit dem eigenen besseren Wissen ab. Dieses Gefühl hatte hauptsächlich damit zu tun, daß wir bis zuletzt nur ungefähr wußten, was da wirklich und genau gespielt wurde zwischen Ministerium, Polizeidirektion, Gewerkschaft, Polizeibeamten (und den jeweiligen Fraktionen innerhalb dieser Gruppierungen), oder daß jedenfalls, als sich ein Überblick einigermaßen herzustellen begann, das Spiel für uns schon vorbei war und auch wir selbst diversen neuen Spielen zustrebten. Das hängt auch damit zusammen, daß wir jung waren und nicht so sehr erfahren mit der "großen", "ernsthaften" Politik (obwohl aufgrund persönlicher und spezifisch österreichischer Vorbedingungen wahrscheinlich immer noch erfahrener als es viele Soziologie-Professoren in ihren akademischen Elfenbein- und sonstigen Türmen je werden), daß uns trotz allem gerade die Polizei "unheimlich" blieb und wir ihr gegenüber mißtrauischer reagierten, als wir das anderen Institutionen gegenüber vielleicht getan hätten, daß das Verhältnis zwischen Erfahrungsgewinn und Dienst, den man leistet, das gerade dieser Einrichtung gegenüber für uns bei der Übernahme des Auftrags und damit einer Verpflichtung und eines Engagements problematisch war, zuletzt unklar blieb. Allerdings: Das Leben ist nicht so. In Österreich können Sozialwissenschaftler, und speziell kritische Sozialwissenschaftler, die anders als in der BRD selten ihr Unterkommen an Universitäten finden, nur mittels Auftragsforschung überleben - und die so gewonnenen Erfahrungen sind durchaus geeignet, einen wach zu halten.

tuation" - die er sich freilich auch selbst aussucht, zunächst einmal, aber bei dieser Wahl (die im übrigen auch nicht nur aus Lust und Laune erfolgt, sondern mit dem Arbeitsmarkt zu tun hat) auch wieder nicht so genau überblickt. Der Rest ergibt sich daraus.

Ein paar weitere Erfahrungen haben sich hinzuaddiert. Wir haben zum Beispiel in einer späteren Untersuchung (vgl. Rotter und Steinert, 1981) gesehen, daß die Wiener Polizei in der Situation einer lokalen "Kriminalitätspanik" durchaus gelassen reagieren und damit eine mögliche Eskalation verhindern kann - wobei das Bedürfnis, sich die Arbeit nicht unnötig schwer zu machen, und die Abneigung, aus Bagatellen mit viel Schreibarbeit verbundene "Fälle" zu machen, sicher eine Rolle spielt. Daß diese gleich "schlampige" Gelassenheit allerdings auch zuläßt, daß Gefangene in Gemeindegewächshäusern fast verhungern (Vorarlberg 1980), ist die andere Seite. Eine Erfahrung ist auch, daß in Österreich wesentlich weniger "Jugend-Krawalle" - die immer auch zumindest ein Element von "Polizei-Krawall" enthalten - produziert wurden, als etwa in der Schweiz oder der Bundesrepublik, daß man hier extrem selten die para-militärischen Polizeiformationen am Werk sieht, an deren Anblick man sich z.B. in Frankfurt fast schon gewöhnt hat, daß die "Aufrüstung" der Polizei, soweit sich das ohne genauere Studien sagen läßt, hier offenbar ein bißchen weniger weit gegangen ist. Aber das liegt wohl unter anderem daran, daß uns der hausgemachte "Terrorismus" bisher erspart geblieben ist und daß das Atomkraft-Problem per Volksabstimmung entschieden wurde, daß hier bisher weniger Arbeitslosigkeit zugelassen wurde und daß die sich ausweitende österreichische Waffenproduktion noch nicht zum Skandal geworden ist. Daß dergleichen Auseinandersetzungen also hierzulande immer noch in mehr oder weniger konventionellen politischen Bahnen und mit einem größeren Stück an Integration in die Apparate vor

Bericht 7 schließlich basiert weiterhin auf den Befragungsergebnissen bei Polizisten selbst und analysiert den Einfluß von Führungsstil innerhalb der einzelnen Wachzimmer sowie der Kollegialität innerhalb dieser Gruppen auf die berufliche Zufriedenheit der einzelnen Beamten sowie auf deren psychisches Wohlbefinden überhaupt. Wie sich zeigt, wirkt sich die Struktur der unmittelbaren Arbeitssituation darauf sowie auch auf die Einstellung und den Umgang mit der übrigen Bevölkerung aus.

Neben den in diesen Berichten dokumentierten Untersuchungsschritten beschäftigten wir uns mit der Situation der Polizei in Wien noch auf verschiedene andere Weisen: wir fuhren in Streifenwagen mit, verbrachten lange Abende auf Wachzimmern in Gesprächen und die Vorgänge beobachtend, beobachteten stundenlang Verkehrspolizisten bei ihrer Tätigkeit (insbesondere bei ihrem Umgang mit "Verkehrssündern") - aber es entsprach dem damals durchaus weitverbreiteten Verständnis von empirischer Sozialforschung, solche "Erkenntnisse" nicht in gleicher expliziter und systematischer Weise zu verwerten wie jene von Umfragen. Bei den Interpretationen der Umfragedaten waren uns diese Erfahrungen allerdings außerordentlich nützlich.

#### Was wir daraus gelernt haben - 10 Jahre nachher

In der "Sache" war der Haupteffekt der Untersuchungs für uns wohl - wir erwähnten es schon - einiges Verständnis für den "kleinen Polizeibeamten" in seiner unerfreulichen Situation, die bis in psychosomatische Beschwerden durchschlägt. Unsere teilweise sehr freundlichen persönlichen Kontakte haben uns sogar das sonst (damals) schwer verdauliche Ergebnis akzeptieren lassen, daß der Polizist nicht aus seiner "autoritären Persönlichkeit" zu verstehen ist. Primär ist er verstehbar aus seiner "autoritären Si-

zisten sich nicht besonders wohlfühlen: es werden an sie außerordentlich widersprüchliche Erwartungen herangetragen: einerseits soll die Polizei sich vor allem mit Gruppen beschäftigen, denen die Befragten jeweils nicht angehören: mit den Jugendlichen (wenn man selbst älter ist), mit den Autofahrern (wenn man selbst keines hat) etc. Diesen "Fremdgruppen" gegenüber soll die Polizei "hart durchgreifen", nur selber soll es niemanden betreffen. Und von polizeilichem Handeln Betroffene bewerten die Polizei auch durchschnittlich geringer.

Die Berichte 4 und 5 beschäftigen sich mit den Zielgruppen für die Rekrutierung polizeilichen Nachwuchses: jungen Männern in Wien und Niederösterreich. Von diesen wurden ebenfalls repräsentative Zufallsstichproben befragt.

Bericht 6 vergleicht eine Stubstichprobe aus der männlichen Bevölkerung, die nach Alter und Bildungsniveau den Polizisten vergleichbar zusammengesetzt ist, mit einer Zufallsstichprobe postalisch befragter Wiener Polizeibeamter (N= 680). Die Ergebnisse dieses Vergleichs sind sehr aufschlußreich: Sicherheitswachebeamte unterscheiden sich sozialpsychologisch von der Vergleichsbevölkerung nicht so sehr auf Dimensionen, die man mit "Autoritarismus" umschreiben könnte, sondern vielmehr hinsichtlich ihres Geltungsbedürfnisses. Sie leiden unter ihrem vermeintlich niedrigen Status, den sie aber weit geringer einschätzen, als er ihnen von der Bevölkerung tatsächlich zugeschrieben wird, während die Bevölkerung den Polizisten Selbstüberschätzung attestierte. Es zeigt sich auch, daß die Berufszufriedenheit der Polizisten mit Abstand geringer ist als die vergleichbarer Männer in anderen Berufen; sie hängt mit einem sehr ambivalenten Verhältnis zu Autorität, Kontrolle und Hierarchie zusammen.

wegen könnte, sich zur Polizei zu melden. Wir waren von allem Anfang an gegenüber dieser Situationsinterpretation skeptisch. Der erste Untersuchungsschritt bestand daher darin, die Personalkartei der Polizei (und zwar alle noch beschäftigten und ein Drittel der seit 1952 ausgeschiedenen Beamten) EDV-mäßig aufzubereiten und nach Herkunft, Karriere und den Bedingungen des Ausscheidens von Beamten zu untersuchen. Das Ergebnis dieser Analyse bestätigte unsere Vermutungen: der Personalrückgang der Sicherheitswache lag nicht so sehr an mangelndem Nachwuchs als an der Tatsache, daß neueingetretene Beamte die Polizei zunehmend rasch wieder verließen (vgl. Bericht 1). Damit konnten wir den Auftraggeber davon überzeugen, daß auch die inneren Verhältnisse der Polizei und nicht bloß ihr "Image" der Untersuchung bedürften.

Bericht 2 gibt die Ergebnisse einer Erhebung wieder, die den beruflichen Tätigkeiten gewidmet war: eine Zufallsstichprobe von Beamten der untersten Ebene wurde gebeten, während eines 24-Stunden-Dienstes alle ausgeführten Tätigkeiten zu berichten und jede einzelne nach bestimmten Merkmalen zu beschreiben. Trotz hoher Ausfälle bei dieser Erhebung (nur 50 % der ausgewählten Beamten kamen dieser Bitte nach, womit das N dieses Erhebungsteils lediglich 96 Personen betrug) erbrachte sie sehr aufschlußreiche Ergebnisse, insbesondere, daß für die Unzufriedenheit mit bestimmten Tätigkeiten vor allem die subjektive Überzeugung der Beamten vom "Sinn" dieser Tätigkeit, die dabei auftretenden Konflikte mit der Bevölkerung (insbesondere mit statushöheren Personen) und Art und Frequenz polizei-interner Kontrolle bedeutsam waren.

Bericht 3 beschreibt die Ergebnisse einer "Imageuntersuchung" über die Polizei bei der Wiener Bevölkerung (N=1000). Ihre Ergebnisse machen verständlich, warum Poli-



das Projekt intern im wesentlichen von Scholaren getragen (die dann anschließend allerdings zu Assistenten bestellt wurden).

Die Arbeitsweise des Projektteams war entsprechend ungewöhnlich: konzentriert auf Gruppenarbeit an einem Tag in der Woche, dies allerdings bis in die Nacht hinein. Selbst die Abfassung der Berichte erfolgte so, daß die verschiedenen Abschnitte zwar von einzelnen Mitarbeitern schwergewichtig bearbeitet und entworfen, dann aber in einen ziemlich kollektiven Produktionsprozeß eingebracht wurden. Rückblickend erscheint uns das als eine Produktionsweise, die immer hart am Rand des Chaos entlanglief, aber anregend und befriedigend war.

Mit dieser Produktionsweise und der starken Auftragsorientierung hängt auch der "unakademische" Charakter der Berichte zusammen. Sie sind Berichte über "Ergebnisse" und an einen Adressaten, den "akademische Probleme" nicht interessieren. Ein Literaturkapitel und eine "wissenschaftliche" Zusammenfassung aus den vorhandenen Arbeitspapieren auch noch in der gebotenen würdigen Form zu schreiben hatten wir alle nicht mehr die Kraft, nachdem die Berichte (übrigens zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt) abgeliefert waren. So bleibt die Arbeit, wie sie hier vorgelegt wird, als ein Stück problemorientierter empirischer Sozialforschung stehen, im guten wie im schlechten Sinn.

#### Zur Anlage des Projektes

Die ursprünglich vom Auftraggeber an uns herangetragene Fragestellung bezog sich auf das angeblich schlechte "Image" der Polizei, das dazu führe, daß sich zuwenig Nachwuchs bewerbe. Wir sollten also die Leute fragen, was sie von der Polizei halten, und was junge Männer dazu be-

der kleinen Beamten zu mildern. Auch die Durchsetzung des "Fünfferradls" dürfte in einer Weise erfolgt sein, die die Interessen der Basis nicht beschnitt.

Besonderes Lob und Anerkennung seitens der Auftraggeber für die Sozialwissenschaft hat es im Anschluß an diese Studie - möglicherweise gerade wegen der erfolgreichen Umsetzung in Reformen - nicht gegeben; das politische Verdienst stand anderen zu, und uns war das so auch ganz recht.

3. Es bestand nicht nur ein ungewöhnliches Verhältnis zwischen Auftraggeber und Projektteam, sondern auch innerhalb der Auftragnehmer. Die Abteilung Soziologie, die sich um dieses Projekt bemüht hatte, stand damals am Beginn einer (Wieder)Aufbauphase; dieses Projekt sollte dazu dienen, die für diesen Prozeß nötigen statusmäßigen und personellen Ressourcen zu sichern. Dies richtete sich einerseits an die Institutsleitung, die einem Ausbau dieser Abteilung mit viel politischer Skepsis gegenüberstand, und dies richtete sich an die relevante Öffentlichkeit außerhalb des Instituts, der demonstriert werden mußte, daß diese Abteilung in der Lage wäre, erfolgreich Auftragsforschung im Interesse der öffentlichen Hand durchzuführen. Diese "strategischen" Überlegungen erwiesen sich in der Folge auch als richtig: Es gelang, die Abteilung personell erheblich aufzustocken, und seit diesem Zeitpunkt ist die Serie größerer Auftragsprojekte an die Abteilung nicht mehr abgerissen.

Zum damaligen Zeitpunkt hatte die Abteilung Soziologie aber keineswegs die reguläre personelle Kapazität, ein solches Projekt auch durchzuführen. Es mußte ein externer Projektleiter bestellt werden, Heinz Steinert, damals Universitätsassistent in Graz, und die einzige Assistentin der Abteilung, Margarete Höllbacher, arbeitete nur in der ersten Phase mit und schied dann aus dem Institut aus. So wurde

gerade den schlechterverdienenden kleinen Beamten die Möglichkeit, einen Nebenberuf auszuüben, und war daher durch ganz elementare Interessen abgesichert - in der Vergangenheit waren tatsächlich auch alle Versuche einer Änderung dieses Schemas gescheitert. Die Benützung eines wissenschaftlichen Instituts, das nicht im Ruf stand, einseitig technokratische Führungsinteressen wahrzunehmen, und dessen Untersuchungsdesign den kleinen Beamten die Möglichkeit einer Artikulation ihres Ärgers und ihrer Unzufriedenheit bot, war somit für die Polizeiführung vielleicht der einzig gangbare Weg.

In der Durchführung der Untersuchung und der Auswertung ihrer Ergebnisse waren wir auch tatsächlich "unabhängig" - solange sich unsere Erhebungswünsche ausschließlich auf die Wiener Sicherheitswache bezogen (und nicht etwa in die Bereiche der Kriminal-, Staats- oder Verwaltungspolizei reichten oder sich auf die Polizeijuristen richteten), konnten wir jene Arbeiten durchführen, die uns wichtig erschienen. Wir entwickelten auch im Laufe der Untersuchung ein ausgeprägtes Mitgefühl mit den kleinen Beamten (den "Grünen", in Wien damals auch noch zärtlich/abfällig "Watschler" genannt, ein inzwischen infolge der Motorisierung der Polizei obsolet gewordener Ausdruck) und zugleich Aversionen besonders gegen die mittlere Führungsebene und die Polizeijuristen.

Ob unsere "Unabhängigkeit" im Endeffekt tatsächlich nur benützt wurde, um einseitig Führungsinteressen durchzusetzen, oder ob damit auch den Interessen der kleinen Beamten gedient war, ist ohne eine genauere Nachuntersuchung dieser Reformen schwer zu sagen.

Unser Eindruck war, daß eine Reihe von Maßnahmen gesetzt wurde, die dazu angetan sein sollten, die Unzufriedenheit

Daß die Transaktion auf dem Seil dennoch erfolgreich abgelaufen ist, keiner den anderen aus dem Gleichgewicht brachte und jeder die für ihn notwendigen Rechtfertigungen konstruierte, lag vor allem daran, daß beide Seiten einander dringend bedurften.

Die Wiener Sicherheitswache war damals tatsächlich in einer sehr schwierigen Situation: die innere Unzufriedenheit hatte einen Grad erreicht, der sich nicht nur für die gehobenen Ränge in internen Auseinandersetzungen aller Art fühlbar machte, sondern auch ein massenhaftes Ausscheiden von Beamten bei gleichzeitig nur tröpfelndem Nachwuchs erzeugte. Zugleich wurde jeder Versuch einer Neuerung mit größtem Mißtrauen quittiert. Diese Entwicklung hatte sicher auch mit der Verunsicherung zu tun, die die Studentenbewegung in der Polizei auflöste - wie man aus diesen Berichten sieht, waren laufende Einsätze bei Demonstrationen keineswegs von einem festen Gefühl der eigenen Legitimität getragen.

Die internen Möglichkeiten einer Problemlösung waren offenbar nicht ausreichend; die Beauftragung einer kommerziellen Betriebsberatungsfirma mit der Reorganisation hätte wahrscheinlich nicht einen ausreichenden Anstrich von "Unabhängigkeit" gehabt, der erforderlich war, um die inneren Widerstände zu bewältigen (ganz abgesehen davon, daß das unvergleichlich teurer gekommen wäre). Das Mißtrauen der Polizeibeamten bezog sich gerade darauf, daß die Führung nichts als technokratische (und vielleicht auch kosmetische) Reformen wolle, die am Arbeitsleid des einzelnen Polizisten nichts ändern und ihm nicht einmal die Gelegenheit bieten, seine Unzufriedenheit zu artikulieren. Außerdem war bereits alles formiert, um eine Änderung des "Dreierradls" (wie sie der Führung völlig zu Recht als Intention zugeschrieben wurde) zu verhindern. Dieses "Dreierradl" bot

kampagne gestartet, gewisse Aufgabenstellungen und technische Ausstattungen verändert. Nichts von dem wurde unsererseits direkt "empfohlen", aber es hatte dennoch mit diesem Projekt und den über Gespräche vermittelten Ergebnissen zu tun.

Diese Zusammenarbeit war stets prekär, was den Beteiligten auch bewußt war: Wenn Sozialwissenschaftler jene Organisation "von innen" zu untersuchen beginnen, von deren Ausführungsorganen sie soeben erst im Zuge studentischer Demonstrationen Prügel bezogen haben, deren Gewalt- und Autoritätsstruktur sie zutiefst mißtrauisch gegenüberstehen, und wenn die für die Sicherheit des Staates Verantwortlichen solchen Personen z.B. die gesamte Personalkartei ihrer Sicherheitskräfte anvertrauen und dann auch zulassen, daß nicht nur (wie ursprünglich als viel "harmlosere" Version geplant) die Bevölkerung über die Polizei, sondern auch die Polizei selbst befragt wird, so gleicht das Transaktionen auf dem Schwebeseil, wo jeder Schritt weg von den sicheren Halterungen Absturz bedeuten kann. Nach Projektende flüchtete auch jeder Partner erleichtert an sein Seilende und ließ sich nicht mehr blicken - wir, die beteiligten Sozialwissenschaftler, brachten es nur mit Mühe über uns, wenigstens eine einzige Publikation über dieses Projekt zu verfassen<sup>1)</sup> und keiner von uns wollte sich weiter groß als Polizeiforscher hervortun; der Innenminister und die Wiener Sicherheitsdirektion machten sich daran, ihre Reformpläne zu verwirklichen und bemühten sich in keiner Weise um weiteren Kontakt mit uns.

---

1) M.Fischer, F.Leitner, H.Steinert, Statusprobleme zwischen Polizei und Bevölkerung und ihre Bewältigung in der gemeinsamen Produktion einer unteren Unterschicht, in: Arbeitskreis Junger Kriminologen (Hg.), Die Polizei - eine Institution öffentlicher Gewalt, München (Juventa) 1975, S.99-112, auf englisch übersetzt: dies., Statusmanagement and Interactional Conflict of the Police, in: International Journal of Criminology and Penology 4 (1976), pp. 161-175.

### Vorbemerkungen: 10 Jahre danach

Hiemit wird ein inzwischen schon ziemlich "historisches" Projekt breiter öffentlich zugänglich gemacht - diese Publikation enthält die einzelnen Forschungsberichte in jener Form, in der sie im Laufe des Jahres 1972 als Auftragsarbeit dem Bundesministerium für Inneres übergeben wurden.

### Zur Geschichte dieses Projekts

Dieses Projekt hatte in mehrfacher Hinsicht einen besonderen Status.

1. Es stellt wahrscheinlich die umfassendste Untersuchung über einen Polizeikörper (nämlich die Wiener Sicherheitswache) dar, die in Europa in den letzten Jahrzehnten durchgeführt wurde.

2. Es bestand ein jedenfalls für den akademischen Bereich ungewöhnliches Verhältnis zwischen Auftraggeber und Projektteam: während des gesamten Projektverlaufs gab es sehr intensive Kontakte zwischen den Projektmitarbeitern und führenden Beamten der Wiener Sicherheitswache sowie mit dem damaligen Innenminister Rösch, wobei in abende- und nächtelangen Diskussionen Projektziele mehrmals umdefiniert und konkret anlaufende Reformmaßnahmen von unseren Überlegungen betroffen wurden. Bereits während des Projekts und dann nach dessen Abschluß wurden umfangreiche organisatorische Veränderungen in der Polizei vorgenommen. Die Wiener Sicherheitswache erhielt nicht nur eine neue Führung und eine neue Zeiteinteilung (Umstellung vom sogenannten "Dreiterradl" auf ein "Fünferradl" in der Abfolge von Arbeitstagen und arbeitsfreien Tagen), was offenbar von Anfang an in Verbindung mit dem Projekt geplant war. Es entstand auch ein neues Ausbildungs- und Schulungskonzept, die Kontroll- und Überwachungsstrukturen wurden verändert, eine erfolgreiche Werbe-

|   | Seite |
|---|-------|
| <u>Bericht 5: Die Wahl des Polizistenberufs II:<br/>Die Wiener Sicherheitswache, von Niederöster-<br/>reich aus gesehen</u> | 149   |
| 1. Einleitung   | 151   |
| 2. Interessierte und Uninteressierte  | 159   |
| 3. Berufswünsche und Berufsinteressen   | 169   |
| 4. Vorstellungen vom polizeilichen Handeln  | 176   |
| <u>Bericht 6: Die Wiener Sicherheitswache - wie sie<br/>sich sieht</u>  | 192   |
| 1. Methodische Vorbemerkungen   | 194   |
| 2. Herkunft und sozialer Hintergrund von Sicher-<br>heitswachebeamten   | 200   |
| 3. Wie Sicherheitswachebeamte ihren Beruf sehen   | 207   |
| 4. Einstellungen und Verhalten: Sind Sicherheits-<br>wachebeamte eine eigene Spezies?                                       | 226   |
| <u>Bericht 7: Wachzimmerstruktur und polizeiliches<br/>Handeln</u>  | 235   |
| 1. Einleitung   | 236   |
| 2. Die Bedeutung der Wachzimmerstruktur für den<br>einzelnen Beamten  | 240   |
| 3. Determinanten der Wachzimmerstruktur   | 255   |
| 4. Die Bedeutung der Wachzimmerstruktur für die<br>betroffene Bevölkerung   | 271   |

Die Seitenangaben in diesem Inhaltsverzeichnis beziehen sich auf die am Fuße der Seiten aufscheinende Nummerierung. Am Beginn jedes Teilberichts findet sich ein detailliertes Inhaltsverzeichnis.

| <u>Inhaltsverzeichnis</u>   | Seite |
|---|-------|
| Vorbemerkung: 10 Jahre danach   | I     |
| <u>Bericht 1: Personalstand und Personalbewegung</u>                      | 1     |
| 1. Das für die Untersuchung zur Verfügung stehende Datenmaterial          | 3     |
| 2. Personalstand der Wiener Sicherheitswache am 1. Juli 1971              | 5     |
| 3. Entwicklung des Personalstands der Wiener Sicherheitswache ab 1952     | 10    |
| <u>Bericht 2: Über die Tätigkeit des Polizisten</u>                       | 25    |
| 1. Methodisches und Übersichtsergebnisse der Tätigkeitsbefragung          | 27    |
| 2. Charakteristika der Tätigkeiten der Sicherheitswachebeamten            | 34    |
| 3. Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle                                  | 52    |
| <u>Bericht 3: Die Einstellung der Bevölkerung zur Polizei</u>             | 62    |
| 1. Einleitung   | 64    |
| 2. Der Erfahrungshintergrund der Einstellung zur Polizei                  | 70    |
| 3. Die Aufgaben der Polizei   | 78    |
| 4. Die Meinung der Bevölkerung zum derzeitigen Zustand der Wiener Polizei | 87    |
| 5. Polizeiliches Handeln und legales Handeln                              | 97    |
| <u>Bericht 4: Die Wahl des Polizistenberufs I</u>                         | 119   |
| 1. Einleitung   | 121   |
| 2. Polizist als Beruf   | 127   |
| 3. Allgemeine Einstellungen zur Polizei                                   | 143   |



# INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 3

## DIE EINSTELLUNG DER BEVÖLKERUNG ZUR POLIZEI

|  |          |
|--|----------|
| ABSCHNITT 1  |          |
| Einleitung   | Seite 1  |
| 1.1 Methodische Vorbemerkungen   | Seite 1  |
| 1.2 Die allgemeine Bewertung der Wiener Polizei                        | Seite 2  |
| ABSCHNITT 2  |          |
| Der Erfahrungshintergrund der Einstellung zur Polizei                  | Seite 7  |
| 2.1 Berührungspunkte mit der Polizei                                   | Seite 7  |
| 2.2 Die Folgen der Kontakte mit der Polizei                            | Seite 10 |
| ABSCHNITT 3  |          |
| Die Aufgaben der Polizei   | Seite 15 |
| 3.1 Abstrakte Zielvorgaben   | Seite 15 |
| 3.2 Situationen, in denen man die Polizei braucht                      | Seite 19 |
| ABSCHNITT 4  |          |
| Die Meinung der Bevölkerung zum derzeitigen Zustand der Wiener Polizei | Seite 24 |
| ABSCHNITT 5  |          |
| Polizeiliches Handeln und legales Handeln                              | Seite 34 |

## ABSCHNITT 1

### E i n l e i t u n g

#### 1.1 Methodische Vorbemerkungen

In diesem Bericht wird ein erster Überblick der Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung in Wien über die Einstellung zur Wiener Polizei gegeben. Dabei wird zunächst vorwiegend deskriptiv vorgegangen, die Gründe für Einstellungsunterschiede werden nur in erster Näherung analysiert.

Die Einstellung zur Polizei wurde in drei inhaltliche Bereiche gegliedert:

- (1) Zielsetzung, Zweck der Polizei
- (2) Mittel, derzeitiger Zustand der Wiener Polizei
- (3) Legalität und Legitimität

Die Frage der Polizei als Beruf wurde in diesem Bericht ausgeklammert, sie ist einem eigenen Teilbericht vorbehalten.

Die Ergebnisse basieren auf der Befragung eines repräsentativen Samples der Wohnbevölkerung Wiens, die im Dezember 1971 durchgeführt wurde.

Ergebnisse für die Teilstrichprobe der 18- bis 30-jährigen Männer, die also potentiell für einen Eintritt in die Wiener Polizei in Frage kommen, werden des besonderen praktischen Interesses wegen in einem eigenen Bericht zusammengefaßt. Diese Stichprobe wurde durch eine zweite aus derselben Population verdoppelt, um genügend große Absolutzahlen zur Verfügung zu haben. Es mögen daher zwischen den hier und in Bericht 4 vorgelegten Ergebnissen für diese Altersgruppe kleine numerische Unterschiede auftreten, die sich aber im Bereich des Stichprobenfehlers halten. Insgesamt sind die im Bericht 4 vorgelegten Daten über die jungen Männer verlässlicher, da sie auf einer größeren Zahl beruhen.

Die Stichprobe wurde aus den Wahllisten der Nationalratswahl 1971 gezogen, die zusätzlich Stichprobe der jungen Männer aus Unterlagen des Österreichischen Bundesheers.<sup>1)</sup> Die Wahllisten-Stichprobe wurde nach Abschluß der Befragung auf ihre Übereinstimmung mit dem Alters- und Geschlechteraufbau der Wohnbevölkerung Wiens geprüft. Als Vergleichsdaten lagen dafür die Ergebnisse des Mikrozensus 1969 als neueste, für die diese Aufgliederung errechnet wurde, vor. Die Stichprobe unserer Erhebung unterscheidet sich in diesen beiden Variablen von der des Mikrozensus nicht signifikant. Die zusätzliche Stichprobe von jüngeren Männern entspricht im Altersaufbau (nach einzelnen Geburtsjahren verglichen) der aus dem Wahllisten-Sample. Diese Tests machen es wahrscheinlich, daß die erhaltene Stichprobe trotz der unvermeidlichen Ausfälle nicht systematisch verzerrt ist. Die hier vorgelegten Ergebnisse beruhen auf der Repräsentativstichprobe, also selbstverständlich unter Ausschluß des zusätzlichen Samples von jüngeren Männern. Nähere methodische Einzelheiten sind einem technischen Bericht über die gesamte Studie vorbehalten. Die Befragung wurde von Interviewern des Österreichischen Gallup-Instituts unter der organisatorischen Leitung von Herrn Bachmaier durchgeführt.

## 1.2 Die allgemeine Bewertung der Wiener Polizei

Um einen ersten Eindruck von der Variabilität der Einstellungen zu erhalten, sind zunächst die Ergebnisse für drei allgemeine Indikatoren der Bewertung der Wiener Polizei zu berichten. Es handelt sich um Fragen danach, wie zufrieden man generell mit der Wiener Polizei sein könne, ob man sich vorstellen könne, selbst Polizist zu sein (wenn man im entsprechenden Alter wäre) und ob man seinem Sohn zuraten würde, den Beruf des Polizisten zu ergreifen. Tabelle 1 zeigt die prozentuellen Verteilungen der Antworten.

1) Allen, die uns den Weg zu diesen Unterlagen eröffnet oder erleichtert haben, möchten wir an dieser Stelle herzlich danken.

Tabelle 1

|  | MÄNNER  | FRAUEN                |
|--|---------|-----------------------|
| Insgesamt kann man meiner Meinung nach mit unserer Polizei |         |                       |
| sehr zufrieden sein  | 13%     | 17%                   |
| einigermaßen zufrieden sein                                | 67      | 64                    |
| nicht sehr zufrieden sein                                  | 9       | 11                    |
| eher unzufrieden sein                                      | 7       | 5                     |
| sehr unzufrieden sein                                      | 3       | 2                     |
| keine Antwort  | 1       | 1                     |
|  | (N=383) | (N=451) <sup>1)</sup> |

Könnten Sie selbst sich vorstellen (wenn Sie noch im entsprechenden Alter wären) Polizist zu werden?

|                                      |         |
|--------------------------------------|---------|
| könnte es mir sehr gut vorstellen    | 6%      |
| würde es immerhin in Betracht ziehen | 15      |
| könnte es mir nur schwer vorstellen  | 30      |
| käme nicht in Frage                  | 45      |
| keine Antwort                        | 4       |
|                                      | (N=383) |

Wenn Sie einen Sohn hätten, der sich dafür interessiert, in Wien Polizist zu werden, was würden Sie dazu sagen?

|  |         |         |
|--|---------|---------|
| im jedenfalls zuraten                                      | 7%      | 7%      |
| ihm raten, den Beruf immerhin in die engere Wahl zu ziehen | 36      | 38      |
| ihm eher abraten   | 32      | 27      |
| ihm unbedingt abraten                                      | 22      | 25      |
| keine Antwort  | 3       | 3       |
|  | (N=383) | (N=451) |

Die Antworten auf die drei Fragen korrelieren mit  $r_{\phi \text{ corr}} = 0,486$  (N=374),  $0,422$  (N=804) und  $0,538$  (N=362).

Während zwischen den Geschlechtern in dieser allgemeinen Bewertung kaum Unterschiede bestehen (die Frauen bewerten vielleicht eine Spur positiver), zeigt sich in anderen Aufgliederungen starke Variation.

1) Zahlen in Klammern geben in allen Tabellen die Absolutzahl an, aus der der betreffende Indikator berechnet wurde.

Tabelle 2  
Bewertung der Polizei nach Alter

|               | % Mit der Polizei<br>nicht zufrieden |          | % dem Sohn abraten |          | % selbst<br>nicht Polizist |
|---------------|--------------------------------------|----------|--------------------|----------|----------------------------|
|               | Männer                               | Frauen   | Männer             | Frauen   | Männer                     |
| bis 30 Jahre  | 24%(108)                             | 31%( 89) | 53%(106)           | 59%( 85) | 83%(103)                   |
| 31 - 45 Jahre | 19%( 97)                             | 20%(101) | 56%( 94)           | 54%(98)  | 76%( 96)                   |
| 46 - 60 Jahre | 29%( 75)                             | 15%(144) | 60%( 73)           | 57%(141) | 80%( 69)                   |
| über 60 Jahre | 9%(101)                              | 11%(112) | 56%( 96)           | 47%(110) | 75%( 99)                   |

Allgemein mit der Polizei am zufriedensten sind die alten Männer, am wenigsten sich selbst als Polizist vorstellen können die jungen Männer (die dafür in Frage kämen) und die 45-60jährigen, wobei letztere auch ihrem Sohn stärker von dem Beruf abraten würden als Männer der anderen Altersgruppen. Mit diesem letzten Ergebnis werden wir uns noch zu beschäftigen haben.

Tabelle 3  
Bewertung der Polizei nach letzter abgeschlossener Schule

|               | % mit der Polizei<br>nicht zufrieden |          | % dem Sohn abraten |          | % selbst<br>nicht Polizist |
|---------------|--------------------------------------|----------|--------------------|----------|----------------------------|
|               | Männer                               | Frauen   | Männer             | Frauen   | Männer                     |
| Volksschule   | 10%( 20)                             | 20%( 55) | 65%(11)            | 43%( 51) | 89%( 19)                   |
| Hauptschule   | 13%( 76)                             | 13%(150) | 64%(73)            | 47%(144) | 72%( 69)                   |
| Berufsschule  | 19%(138)                             | 16%(101) | 45%(140)           | 49%(102) | 76%(135)                   |
| Fachschule    | 18%( 62)                             | 24%( 76) | 63%( 60)           | 73%( 77) | 76%( 59)                   |
| Höhere Schule | 26%( 61)                             | 35%( 42) | 59%( 59)           | 62%( 42) | 89%( 61)                   |
| Hochschule    | 40%( 20)                             | 11%( 18) | 85%( 20)           | 72%( 18) | 84%( 19)                   |

Die Zufriedenheit mit der Polizei sinkt mit der Ausbildung linear, die Einschätzung des Berufs des Polizisten ist am günstigsten bei den Männern mit einer mittleren Ausbildung (Hauptschule bis Fachschule), ein Ergebnis, das in der Aufgliederung nach dem derzeitigen Beruf noch deutlicher wird.

Tabelle 4

Bewertung der Polizei nach derzeitigem Beruf; nur Männer

|                                | % mit der Polizei<br>nicht zufrieden | % dem Sohn<br>abraten | % selbst<br>nicht Polizist |
|--------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Hilfsarbeiter                  | 17%(24)                              | 43%(21)               | 82%(22)                    |
| angelernte Arbeiter            | 18%(34)                              | 47%(34)               | 72%(32)                    |
| Facharbeiter                   | 15%(66)                              | 41%(64)               | 65%(63)                    |
| Spezialarbeiter                | 23%(30)                              | 60%(30)               | 83%(30)                    |
| niedrigere Beamte              | 12%(57)                              | 55%(56)               | 72%(53)                    |
| mittlere u. höhere Beamte      | 21%(19)                              | 81%(16)               | 89%(19)                    |
| niedrigere Angestellte         | 19%(52)                              | 58%(52)               | 87%(52)                    |
| mittlere u. höhere Angestellte | 37%(43)                              | 74%(42)               | 93%(43)                    |
| Selbständige                   | 22%(37)                              | 72%(36)               | 89%(35)                    |

Am positivsten wird die Polizei von Facharbeitern und niedrigen Beamten bewertet, als Beruf wird sie am positivsten von den Arbeitern, besonders wieder von den Facharbeitern eingeschätzt.

Die bisher angeführten Variablen sind natürlich nicht-unabhängig voneinander. So enthalten die beiden niedrigsten Altersgruppen etwas mehr Maturanten, in der Gruppe der über 60jährigen finden sich mehr Männer mit Hauptschulabschluß. Die berufliche Einstufung ist über die Altersgruppen ziemlich gleich verteilt, mit der einen Ausnahme, daß es unter den 50-60jährigen etwas überproportional viel niedrige Beamte gibt. Wenn man die Berufsgruppen zu Statusgruppen (hauptsächlich nach den schulischen Voraussetzungen der Berufsposition; daher korreliert Schulabschluß und Status auch mit  $CC = 0,567$ ;  $N=349$ ) zusammenfaßt, sind bei den bis 30-jährigen und den 50-60jährigen die höchsten Statuspositionen etwas unterrepräsentiert. Keiner dieser Zusammenhänge ist aber stark genug, um die aufgezeigten Abhängigkeiten der Bewertung der Polizei voll zu erklären. Die eher negative Bewertung durch die 50-60jährigen wird in ihrer Gewichtigkeit sogar noch dadurch betont, daß es in dieser Gruppe mehr niedrige Beamte gibt, die sonst eher eine positive Haltung zur Polizei zeigen. Die besonders positive Bewertung der Polizei durch die über 60jährigen mag sich in unseren Zahlen etwas überzeichnet darstellen, da hier der Alterseffekt durch den der niedrigen Ausbildung verstärkt wird. Hingegen ist die ablehnende Haltung der bis 30jährigen kaum durch den höheren Beamtenanteil erklärbar, da es sich hier absolut um eine sehr kleine Gruppe handelt, wobei noch hinzukommt, daß trotz der höheren Ausbildung in dieser Altergruppe die oberste Statusgruppe unterrepräsentiert ist (beruflicher Status ist unter anderem auch eine Altersfrage).

Die getroffene Unterteilung der Altersvariable hat nicht nur Gründe der numerischen Gleichverteilung, sondern nähert sich dadurch einer nach Generationen an. Wir glauben, damit in der Gruppe der 45-60jährigen den Großteil der Männer zusammengefaßt zu haben, die den zweiten Weltkrieg aktiv mitgemacht haben. Möglicherweise könnte dieser Generationseffekt für das Karrieremuster (mehr niedrige Beamte) und die Bewertung der Polizei durch diese Leute verantwortlich sein. Von den beiden jüngeren Altersgruppen wurde der zweite Weltkrieg größtenteils nicht mehr aktiv mitgemacht, in der jüngsten nicht einmal mehr bewußt erlebt. Generations- und Alterseffekte sind aber sehr schwer zu isolieren, es ist bei jedem Vergleich zwischen den Altersgruppen mit beiden zu rechnen.

Eine Aufgliederung nach Alter und Status (als kombinierter Index für berufliche Position und Ausbildung) zeigt, daß es zwischen den beiden Variablen nur geringfügige Interaktion gibt.

Tabelle 5  
Bewertung der Polizei nach Alter und Status; nur Männer  
 % selbst nicht Polizist

| Status | A L T E R |         |         |         |           |
|--------|-----------|---------|---------|---------|-----------|
|        | bis 30    | 31-45   | 46-60   | über 60 | zusammen  |
| 1-3    | 71%(24)   | 62%(16) | 80%(15) | 69%(16) | 69%(71)   |
| 4,5    | 78%(55)   | 76%(45) | 76%(37) | 78%(44) | 76%(187)  |
| 6-9    | 90%(20)   | 85%(33) | 94%(16) | 93%(29) | 89%(1007) |

1 = niedrigster, 9 = höchster Status

## ABSCHNITT 2

Der Erfahrungshintergrund der Einstellung zur Polizei2.1 Berührungspunkte mit der Polizei

Einstellungen zu einer Institution wie der Polizei werden nur zum Teil von dem determiniert, was diese Institution tatsächlich an Wirkungen entfaltet, und zwar einfach deshalb, weil diese Wirkungen oder Teile von ihnen nicht unbedingt sichtbar sein müssen. Wir nehmen an, daß es im Fall der Polizei grundsätzlich drei Erlebnisbereiche gibt, in denen sich die Einstellung zur Polizei an der Erfahrung formen kann: Kontakte mit Polizeibeamten in Ausübung ihres Dienstes (formelle Kontakte), private (informelle) Kontakte mit Polizeibeamten und Berichte über die Polizei in den Kommunikationsmedien. Das Ausmaß der formellen Kontakte zeigt die folgende Tabelle.

Tabelle 6

Erfahrungen mit der Polizei im Laufe eines Jahres

|                                 | MÄNNER        |                  |                  |                    | FRAUEN<br>(N=451) |
|---------------------------------|---------------|------------------|------------------|--------------------|-------------------|
|                                 | 30<br>(N=108) | 31-45<br>(N= 96) | 46-60<br>(N= 69) | über 60<br>(N= 93) |                   |
| Organmandat                     | 50%           | 43%              | 22%              | 14%                | 9%                |
| Anzeige bekommen                | 24%           | 19%              | 4%               | 4%                 | 4%                |
| Verkehrskontrolle               | 48%           | 43%              | 20%              | 10%                | 9%                |
| sich ausweisen müssen           | 9%            | 9%               | 15%              | 2%                 | 2%                |
| aufs Kommiss.mitgenommen worden | 3%            | 3%               | 7%               | 3%                 | 1%                |
| Polizei zu Hilfe gerufen wegen  |               |                  |                  |                    |                   |
| eines Verbrechens               | 7%            | 4%               | 6%               | 0%                 | 2%                |
| einer Ordnungswidrigkeit        | 6%            | 7%               | 7%               | 4%                 | 4%                |
| eines Notfalls                  | 11%           | 10%              | 7%               | 8%                 | 5%                |

Formelle Kontakte mit der Polizei werden mit zunehmendem Alter immer geringer, was bei dem enormen Überwiegen der Erfahrungen, die mit dem Kraftfahrzeugverkehr zu tun haben (90% der Organmandate und 84% der Anzeigen entfallen auf Kraftfahrer), zum Teil dadurch bedingt ist, daß mit dem Alter die Zahl der Kraftfahrer abnimmt, aber nicht nur dadurch, wie die folgende Tabelle zeigt:



Tabelle 7  
Erfahrungen der Kraftfahrzeuglenker mit der Polizei

|                         |        | A L T E R |          |          |          |
|-------------------------|--------|-----------|----------|----------|----------|
|                         |        | -30       | 31-45    | 46-60    | 61-      |
| % Kraftfahrzeuglenker   | Männer | 77%(108)  | 81%( 97) | 68%( 75) | 28%(101) |
|                         | Frauen | 51%( 89)  | 48%(101) | 25%(144) | 10%(112) |
| nur Kraftfahrzeuglenker |        |           |          |          |          |
| Organmandate            | Männer | 61%( 82)  | 50%(76)  | 26%(62)  | 43%(28)  |
|                         | Frauen | 31%(42)   | 25%(48)  | 22%(36)  | 0%(11)   |
| Anzeige                 | Männer | 29%(82)   | 20%(76)  | 3%(62)   | 18%(28)  |
|                         | Frauen | 14%(42)   | 4%(48)   | 6%(36)   | 0%(11)   |

Auch wenn man es nur auf die Kraftfahrzeuglenker bezieht, bleibt ein starkes Alters- und Geschlechtsgefälle in der Häufigkeit der erhaltenen Organmandate und Anzeigen bestehen. Außer der Art des Fahrverhaltens kann hier freilich noch die Häufigkeit intervenieren, mit der das Fahrzeug benutzt wird. Wir haben leider keine Möglichkeit, diesen Faktor noch zu kontrollieren. Der Wiederanstieg der Mandate und Anzeigen bei Männern im Alter über 60 Jahren dürfte jedenfalls nicht auf die Häufigkeit der Benützung des Fahrzeuges zurückzuführen sein, die hier aber weiter abnehmen wird.

Unsere Liste möglicher formeller Kontakte mit der Polizei ist zwar nicht vollständig (so fehlen z.B. die rein verwaltungsmäßigen Kontakte in Melde- oder Paßangelegenheiten), sie repräsentiert aber die dezidiert unangenehmen Situationen, in denen man mit der Polizei zu tun hat (sei es in kontrollierender oder helfender Funktion). Das Schwergewicht liegt dabei eindeutig bei der Kontrolle des Straßenverkehrs. Das enorme Ausmaß der Sanktion (insgesamt 36% der Männer, 12% der Frauen, 52% der männlichen und 32% der weiblichen Kraftfahrer bekommen in Wien pro Jahr mindestens ein Organmandat oder eine Anzeige) macht deutlich, daß es sich zumindest bei Teilen der Straßenverkehrsordnung um Normen handelt, deren Bruch nicht mehr als abweichendes Verhalten bezeichnet werden kann. Man kann daran auch er-messen, wie hoffnungslos die Situation der Polizei in diesem Bereich ist. Offensichtlich gibt es so starke struk-

turelle Gründe für den Normbruch, daß die Sanktion hier nichts mehr ausrichten kann.

Insgesamt überwiegt jedenfalls die Erfahrung der Kontrolle und Sanktion durch die Polizei bei weitem die der Hilfe, die man von ihr bekommt, wobei hier allerdings "Hilfe" relativ restriktiv definiert ist und die kleinen Höflichkeiten, Auskünfte, etc. nicht mit beinhaltet. Daraus erklärt sich (jedenfalls zum Teil) die Diskrepanz zu dem, was die Polizeibeamten selbst über ihre Tätigkeit aussagen (Bericht 2), worin Hilfeleistungen eine große Rolle spielen. Die Erfahrung der Kontrolle variiert außerdem extrem mit dem Alter und verschiebt sich mit höherem Alter zugunsten der erfahrenen Hilfe.

Die zweite Erfahrungsmöglichkeit ist die durch informellen Kontakt.

Tabelle 8  
Informeller Kontakt mit Polizeibeamten

| Alter | % mit einem Polizisten<br>verwandt / bekannt |          | % kennen einen Polizisten in der Wohngegend<br>mit Namen vom Sehen |        |        |        |
|-------|--|----------|--|--------|--------|--------|
|       | Männer                                       | Frauen   | Männer   | Frauen | Männer | Frauen |
| -30   | 29%(108)                                     | 27%( 89) | 7%   | 4%     | 29%    | 28%    |
| 31-45 | 34%( 96)                                     | 22%(101) | 15%  | 5%     | 32%    | 34%    |
| 46-60 | 32%( 69)                                     | 32%(143) | 22%  | 6%     | 32%    | 26%    |
| 61-   | 22%( 93)                                     | 20%(112) | 4%   | 5%     | 39%    | 25%    |

Auch die Zahl der informellen (potentiellen) Kontakte mit Polizeibeamten ist nicht unbeträchtlich. Die Zahl mag natürlich eine Maximalzahl sein, aber jedenfalls ist insgesamt ein Viertel der Wiener zumindest der Möglichkeit nach mit einem Polizeibeamten in Kontakt und damit für Information über seine Situation erreichbar. Es wird erst noch zu prüfen sein, welche Wirkung solcher Kontakt hat. Allerdings sind die jungen Männer (ebenso wie die alten) deutlich weniger in solchem Kontakt (was auch an der Altersverteilung der Wiener Polizisten liegen dürfte) als die mittleren Altersgruppen.

Mit den Polizeibeamten in der Wohngegend besteht dagegen relativ wenig Beziehung. Um die Zahlen streng zu bewerten, wären freilich Vergleichsdaten für andere Berufsgruppen nötig. Auffallend ist hier die Angabe der über 60jährigen Männer, die - möglicherweise von Spaziergängen und aus sonstigem Interesse an lokalen Angelegenheiten öffentlicher Art (und auch Zeit dafür) - häufiger einen örtlichen Polizisten vom Sehen kennen.

Der informelle Kontakt mit Polizeibeamten variiert mit der Schicht insofern, als Angehörige der unteren Schichten deutlich weniger Kontakte dieser Art haben, was wiederum wohl aus der Schichtzugehörigkeit der Polizeibeamten selbst zu erklären ist.

Zum dritten Kontaktpunkt, der Zeitungslektüre, läßt sich nur sagen, daß in allen Altersgruppen ziemlich konstant etwa 80% der Männer und 70% der Frauen regelmäßig eine Tageszeitung lesen, wobei 40% der Männer und 65% der Frauen den Lokalteil unter den beiden Teilen der Zeitung nennen, die sie am meisten interessieren. Dieses Interesse am Lokalteil ist bei den jungen und alten Leuten etwas höher und sinkt mit steigender Schichtposition sehr deutlich (von 69% in Schicht 1-3 auf 44% in Schicht 6-9).

## 2.2 Die Folgen der Kontakte mit der Polizei

Zu fragen bleibt, welche Bedeutung diese unterschiedlichen Kontakte mit der Polizei für die Einstellung zu ihr haben. Wir können hier nur allgemein prüfen, ob bestimmte Erfahrungen mit der Bewertung der Polizei zusammenhängen. Wegen der teilweise schon sehr geringen Absolutzahlen können wir eine solche Überprüfung nur für einige der Variablen durchführen. Zunächst zeigt sich, daß Kraftfahrzeuglenker mit der Polizei unzufriedener sind als Fußgänger.

In der altersmäßigen Aufgliederung zeigt sich, daß der Einfluß der Tatsache, ob man am Kraftfahrzeugverkehr teilnimmt oder nicht, vor allem in den jüngeren Altersgruppen

Tabelle 9  
Bewertung der Polizei durch Fußgänger/Kraftfahrzeuglenker

% mit der Polizei unzufrieden

|                     |        | bis 30  | 31-45   | 46-60    | 61-      |
|---------------------|--------|---------|---------|----------|----------|
| Fußgänger           | Männer | 16%(25) | 17%(18) | 29%(24)  | 8%(73)   |
|                     | Frauen | 25%(44) | 10%(52) | 14%(108) | 12%(101) |
| Kraftfahrzeuglenker | Männer | 27%(83) | 19%(79) | 29%(51)  | 11%(28)  |
|                     | Frauen | 83%(45) | 31%(49) | 19%(36)  | 0%(11)   |

|                     |        | Volks/Hauptschule | Berufs/Fachschule | Matura/Hochschule |
|---------------------|--------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Fußgänger           | Männer | 12%(41)           | 14%(76)           | 15%(20)           |
|                     | Frauen | 12%(156)          | 16%(122)          | 19%(26)           |
| Kraftfahrzeuglenker | Männer | 13%(55)           | 22%(124)          | 34%(61)           |
|                     | Frauen | 24%(50)           | 27%(56)           | 35%(34)           |

bedeutsam ist, die Aufgliederung nach Schicht (Schulbildung) zeigt einen stärkeren Einfluß bei den besser ausgebildeten Leuten und bei den Frauen generell. Wenn man ein Kraftfahrzeug lenkt, verschlechtert das die Bewertung der Polizei, und zwar besonders die durch Frauen, jüngere Leute und besser ausgebildete Leute. Das Ergebnis für die Frauen macht es wahrscheinlich, daß dieser Effekt nicht unbedingt einer der Sanktionierung durch die Polizei ist (nachdem Frauen weniger Strafen bekommen, wie Tabellen 6 und 7 zeigen). Dieser Zusammenhang läßt sich aber direkt prüfen.

Insgesamt zeigt sich in den Aufgliederungen eine etwas schlechtere Bewertung der Polizei durch die Leute, die ein Organmandat oder eine Anzeige bekommen haben. Allerdings sind die Unterschiede nicht sehr groß, so daß wir einen Rest von allgemeiner Verärgerung bei den Kraftfahrzeuglenkern annehmen können, der die Einschätzung der Polizei mindert.

Tabelle 10  
Einfluß von Sanktionen und Hilfe auf die Bewertung der Polizei

| % mit der Polizei unzufrieden |             | Organmandat/Anzeige |          | zu Hilfe geholt |          |
|-------------------------------|-------------|---------------------|----------|-----------------|----------|
| Alter                         | Schicht     | ja                  | nein     | ja              | nein     |
| Männer                        |             |                     |          |                 |          |
| 45                            | niedrig     | 20%(20)             | 16%(19)  | 17%( 6)         | 19%(32)  |
|                               | mittel/hoch | 27%(79)             | 20%(71)  | 23%(26)         | 24%(123) |
| 45-                           | niedrig     | 20%( 5)             | 10%(31)  | . ( 2)          | 12%(34)  |
|                               | mittel/hoch | 27%(26)             | 17%(106) | 28%(18)         | 18%(113) |
| Frauen                        |             |                     |          |                 |          |
| 45                            | niedrig     | 20%( 5)             | 15%(26)  | 17%( 6)         | 15%(26)  |
|                               | mittel/hoch | 34%(29)             | 27%(117) | 32%(19)         | 28%(127) |
| 45-                           | niedrig     | . (0)               | 12%(58)  | 0%( 6)          | 12%(51)  |
|                               | mittel/hoch | 20%(10)             | 14%(161) | 11%( 9)         | 15%(162) |

Die informellen Kontakte mit Polizeibeamten scheinen bei den Männern in den unteren Schichten die Bewertung der Polizei zu verbessern, in den oberen sie eher zu verschlechtern. Die Frauen bewerten die Polizei generell niedriger, wenn sie mit einem Polizisten verwandt oder bekannt sind.

Tabelle 11  
Einfluß informeller Kontakte auf die Bewertung der Polizei

| % mit der Polizei unzufrieden                                    |  | mit einem Polizisten verwandt/bekannt |         |          |          |
|--|--|---------------------------------------|---------|----------|----------|
| Schicht  |  | ja                                    |         | nein     |          |
|  |  | Männer                                | Frauen  | Männer   | Frauen   |
| 1-3  |  | 8%(13)                                | 22%(18) | 16%(63)  | 11%(76)  |
| 4,5  |  | 16%(56)                               | 23%(60) | 18%(131) | 21%(125) |
| 6-9  |  | 31%(36)                               | 28%(29) | 27%(64)  | 17%(111) |
| kennen einen Polizisten in der Wohngegend<br>zumindest vom Sehen |  |                                       |         |          |          |
| Schicht  |  | ja                                    |         | nein     |          |
|  |  | Männer                                | Frauen  | Männer   | Frauen   |
| 1-3  |  | 15%(34)                               | 9%(34)  | 14%(43)  | 15%(60)  |
| 4,5  |  | 21%(82)                               | 20%(56) | 15%(105) | 23%(129) |
| 6-9  |  | 31%(45)                               | 20%(50) | 25%(55)  | 19%(90)  |

Ebenso scheint es die Bewertung der Polizei unbeeinflusst zu lassen oder zu verschlechtern, wenn man einen Polizisten in der Wohngegend zumindest vom Sehen kennt. Tendenzweise heißt das wohl: Je mehr "Inside-Information" man über die Polizei hat, umso eher ist man mit ihr unzufrieden, speziell die Frauen und die Leute höherer Schichtzugehörigkeit. Nachdem allgemein der informelle Kontakt ein eher starker Meinungseinfluß ist, bildet sich hier wohl eine Unzufriedenheit der Polizeibeamten ab.

Als letztes ist der Einfluß der Zeitungslektüre zu behandeln.

Tabelle 12  
Zeitungslektüre und Bewertung der Polizei

% mit der Polizei unzufrieden

| Schicht | Lokalteil wird gern gelesen |          |          |         |
|---------|-----------------------------|----------|----------|---------|
|         | ja                          |          | nein     |         |
|         | Männer                      | Frauen   | Männer   | Frauen  |
| 1-3     | 17%(35)                     | 9%(69)   | 13%(39)  | 25%(16) |
| 4,5     | 18%(76)                     | 20%(128) | 17%(109) | 28%(53) |
| 6-9     | 25%(28)                     | 18%(74)  | 29%(68)  | 22%(63) |

|     | am häufigsten gelesene Zeitung |         |         |         |         |         |
|-----|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
|     | Kronen-Zeitung                 |         | Kurier  |         | andere  |         |
|     | Männer                         | Frauen  | Männer  | Frauen  | Männer  | Frauen  |
| 1-3 | 6%(49)                         | 10%(52) | 44%(16) | 13%(23) | 14%(7)  | 10%(10) |
| 4,5 | 16%(68)                        | 22%(81) | 15%(78) | 26%(82) | 26%(31) | 9%(11)  |
| 6-9 | 17%(18)                        | 14%(29) | 27%(56) | 23%(71) | 39%(18) | 19%(31) |

Es besteht eine Tendenz, daß innerhalb jeder Schicht die Polizei positiver bewertet wird, je mehr man sich für die Lokalteil interessiert und wenn man die Kronenzeitung liest (obwohl gerade diese Zeitung der Polizei gegenüber mehr als kritisch ist). Gerade dieses letzte Ergebnis macht es wahrscheinlich, daß wir es hier nicht mit einer Meinungsbeeinflussung, sondern mit einem Einfluß des Interesses zu tun haben: Die Leute, die sich für Polizei und Verbrechen interessieren und daher die

Polizei höher bewerten, lesen eher den Lokalteil und die Kronenzeitung. Jedenfalls läßt sich nicht nachweisen, daß häufige Lektüre entsprechender Berichte (und damit auch häufigere Aufnahme kritischer Bemerkungen) die Bewertung der Polizei senken würde.

Zusammenfassend heißt das: die formellen Kontakte (übrigens auch die, in denen die Polizei zu Hilfe geholt wird, vgl. Tabelle 10) verschlechtern eher die Bewertung der Polizei, ebenso informelle, private Kontakte mit Polizeibeamten. Sich der Lokalberichterstattung aussetzen hat jedenfalls keinen negativen Effekt auf die Bewertung. Die Rolle der Polizei im Straßenverkehr scheint einer der stärkeren Faktoren zu sein, die die Einstellung zur Polizei verschlechtern. Die Tatsache, daß auch private Kontakte mit Beamten das tun, ist ein deutliches Zeichen für Mängel innerhalb der Organisation. Die Tatsache, daß auch Hilfe durch die Polizei die Meinung über sie nicht verbessert, deutet wohl darauf hin, daß diese Hilfe nicht dem entspricht, was man sich erwartet hat, sei es im Inhalt oder in der Form.

### ABSCHNITT 3

#### Die Aufgaben der Polizei

#### 3.1 Abstrakte Zielvorgaben

~~Vor~~ dem Hintergrund der Ergebnisse zur Bewertung der Polizei ist jetzt zu versuchen, die qualitativen Unterschiede herauszuarbeiten, zunächst in den Zielen, die die Bevölkerung der Polizei setzen würde.

Da außer einer leichten Tendenz, mit zunehmendem Alter mehr Aufgaben der Polizei als "sehr wichtig" zu bezeichnen (und einer bemerkenswerten Ausnahme: die 46-60jährigen reihen "verdächtige Leute und Unruhestifter überwachen" erst an 11. Stelle, während diese Funktion sonst an 8. Stelle steht), keine wesentlichen Alterseffekte auftreten, sind in der folgenden Tabelle nur die Gesamtergebnisse wiedergegeben.

Tabelle 13

Welche der folgenden Aufgaben würden Sie als die wichtigsten der Polizei bezeichnen?

|   | % "sehr wichtig" |         |
|---|------------------|---------|
|   | Männer           | Frauen  |
|   | (N=383)          | (N=451) |
| Gewalttätigkeit verhindern                            | 80%              | 81%     |
| Verbrecher finden und festnehmen                      | 80%              | 78%     |
| Diebstahl und Einbrüche verhindern                    | 73%              | 69%     |
| Konsum von Rauchgift verhindern                       | 61%              | 67%     |
| den Verkehr regeln                                    | 50%              | 55%     |
| in Notfällen helfen                                   | 49%              | 53%     |
| Betrunkene und Randalierer zur Ruhe bringen           | 33%              | 35%     |
| verdächtige Leute und Unruhestifter überwachen        | 30%              | 37%     |
| die Jugendlichen zu ordentlichem Verhalten anhalten   | 28%              | 31%     |
| unangemeldete Demonstrationen und Aufläufe verhindern | 26%              | 25%     |
| das Nachtleben kontrollieren                          | 24%              | 23%     |
| auf Ordnung im Geschäftsleben achten                  | 17%              | 18%     |



Auch eine Aufgliederung nach Ausbildung erbringt keine anderen Ergebnisse, außer ~~dem~~, daß mit zunehmender Ausbildung generell weniger Aufgaben der Polizei als "sehr wichtig" bezeichnet werden (besonders: das Nachtleben kontrollieren, Betrunkene und Randalierer zur Ruhe bringen, Konsum von Rauschgift verhindern und verdächtige Leute überwachen). Dadurch ändert sich aber nichts an der Rangreihe der Aufgaben.

Es herrscht also ein überraschend hoher Konsens darüber, was die primären Aufgaben der Polizei sein sollten: Verhindern der "echten" Verbrechen. Als nächstes kommt die Verkehrsregelung und die Hilfefunktion, die Ordnungsfunktion in den kleinen Regelwidrigkeiten erscheint eher unwichtig. Die Dinge, von denen man eventuell auch selbst betroffen sein könnte, werden abgewehrt. Insgesamt heißt die ganze Aussage auch "Die Polizei soll mich (ordentlichen Bürger) in Ruhe lassen und sich um die Verbrecher kümmern".

Dazu paßt übrigens, daß nicht weniger als 40% der Befragten glauben, ein Polizist könne auf der Straße einen "Verbrecher" von einem "anständigen Menschen" unterscheiden, während nur 20% sich selbst dieses Kunststück zutrauen. Zweifellos wird hier der Polizist überfordert.

Ein Vergleich der Leute, die sich vorstellen könnten, selbst Polizisten zu sein, mit denen, die das nicht tun, zeigt genau diese Diskrepanz (direkt an aktiven Polizisten wird sie noch zu überprüfen sein): Zumindest bei den bis 30jährigen halten die, die sich als Polizisten vorstellen können, es für relativ wichtigere Aufgaben des Polizisten, Gewalttätigkeit zu verhindern, den Verkehr zu regeln, Jugendliche zu ordentlichem Verhalten zu bringen, unangemeldete Demonstrationen zu verhindern und Randalierer zur Ruhe zu bringen. Sie halten es für relativ weniger wichtig, Verbrecher zu finden, Rauschgiftkonsum zu verhindern und verdächtige Leute zu überwachen. (Tabelle 14)

Tabelle 14

Rangplätze der Wichtigkeit verschiedener Ziele der Polizei  
(nur Männer)

| könnte sich vor-<br>stellen, selbst<br>Polizist zu sein     | Alter |      |       |      |       |      |     |      |
|---|-------|------|-------|------|-------|------|-----|------|
|   | -30   |      | 31-45 |      | 46-60 |      | 61- |      |
|   | ja    | nein | ja    | nein | ja    | nein | ja  | nein |
| Gewalttätigkeit<br>verhindern                               | 1     | 2    | 1     | 1,5  | 2     | 2    | 2,5 | 1    |
| Verbrecher finden und<br>festnehmen                         | 2     | 1    | 3     | 1,5  | 3     | 1    | 2,5 | 2    |
| Diebstahl und Ein-<br>brüche verhindern                     | 3     | 3    | 4     | 3    | 4,5   | 3    | 1   | 3    |
| Konsum von Rauschgift<br>verhindern                         | 6     | 4    | 2     | 5    | 1     | 4    | 4   | 4    |
| den Verkehr regeln  | 4     | 5    | 5     | 4    | 9     | 7    | 5,5 | 6    |
| in Notfällen helfen   | 6     | 6    | 6     | 6    | 6     | 5    | 7   | 5    |
| Betrunkene und<br>Randalierer zur Ruhe<br>bringen           | 6     | 7,5  | 9,5   | 9    | 4,5   | 9    | 5,5 | 8    |
| verdächtige Leute und<br>Unruhestifter über-<br>wachen      | 11,5  | 7,5  | 8     | 7,5  | 7     | 11   | 11  | 7    |
| Jugendliche zu<br>ordentlichem Verhalten<br>anhalten        | 9,5   | 11   | 7     | 7,5  | 9     | 8    | 8,5 | 9    |
| unangemeldete<br>Demonstrationen und<br>Aufläufe verhindern | 8     | 9    | 9,5   | 10,5 | 11,5  | 6    | 10  | 11   |
| das Nachtleben<br>kontrollieren                             | 9,5   | 10   | 11    | 12   | 9     | 10   | 8,5 | 10   |
| auf Ordnung im<br>Geschäftsleben achten                     | 11,5  | 12   | 12    | 10,5 | 11,5  | 12   | 12  | 12   |

Insgesamt stellt sich die Polizei <sup>gemäß</sup> von den ihr zugeschriebenen Zielsetzungen also sehr stark als Kriminalpolizei dar, während die jüngeren Männer, die sich als Polizisten vorstellen können, den Polizisten etwas mehr als Ordnungshüter sehen.

Im Altersvergleich verschieben sich diese Relationen, besonders in einigen Zielen. So ist in den höheren Altersgruppen der "polizeinahen" Männer das Verhindern von Rauschgiftkonsum ein besonderes Anliegen (gegenüber den jungen Männern kehrt sich hier das Verhältnis um), den Verkehr zu regeln wird mit zunehmendem Alter den "polizeinahen" Männern relativ unwichtig, Betrunkene und Randalierer zur Ruhe zu bringen relativ wichtig, ebenso die Kontrolle des Nachtlebens.

Abgesehen vom Rauschgiftkonsum, der derzeit ein besonderes und besonders emotionsgeladenes Thema ist, kann man also tendenzweise verallgemeinern, daß mit zunehmendem Alter bei den "polizeinahen" Männern die Ordnungsfunktion der Polizei ~~hoch relativ~~ stärker hervortritt, ~~als bei den jungen Männern~~. Das heißt aber, daß die Diskrepanz der "potentiellen Polizisten" zur Bevölkerung selbst gegenüber den älteren Leuten besteht, die sich mit der Polizei identifizieren können. Während sie für die uninteressierten Bevölkerungsteile zu wenig "Verbrecherjäger" sind, sind sie es für die interessierten zu sehr (und gleichzeitig zu wenig, was z.B. das spezielle "Delikt" des Rauschgiftkonsums betrifft).

Dieses ambivalente Verhältnis läßt sich auch an einem anderen Indikator für die Zielsetzungen des Polizisten zeigen. (Tabelle 15)

Die jungen "potentiellen Polizisten" sehen sich gegenüber den an der Polizei nicht interessierten Männern als Gesetzeshüter und Ausüßer der Spezialprävention, und nicht als Helfer und Beschützer. In den beiden mittleren Altersgruppen dreht sich dieses Verhältnis um und kehrt bei den über 60jährigen zum Zustand bei den jungen Männern zurück.

Tabelle 15

Worauf sollte Ihrer Meinung nach ein Polizist vor allem achten

| Alter<br>könnte selbst<br>Polizist sein        | Männer |      |       |      |       |      |      |      |
|--|--------|------|-------|------|-------|------|------|------|
|  | -30    |      | 31-45 |      | 46-60 |      | 61-  |      |
|  | ja     | nein | ja    | nein | ja    | nein | ja   | nein |
| daß kein Wirbel<br>entsteht                    | 17%    | 25%  | 23%   | 22%  | 14%   | 7%   | 16%  | 22%  |
| daß niemandem<br>Schaden zugefügt<br>wird      | 26     | 34   | 45    | 38   | 50    | 43   | 16   | 35   |
| daß jeder merkt,<br>was er nicht tun<br>darf   | 17     | 14   | 9     | 12   | 7     | 9    | 16   | 7    |
| daß den Gesetzen<br>Respekt verschafft<br>wird | 39     | 26   | 23    | 28   | 29    | 41   | 52   | 36   |
| (N)  | (23)   | (84) | (22)  | (72) | (14)  | (54) | (19) | (72) |

Wir finden also wieder einen Dissens sowohl mit den Gleichaltrigen als auch mit den Älteren, und hier sogar mit den relativ "polizeinahen".

### 3.2 Situationen, in denen man die Polizei braucht

Wenn wir diese eher allgemeinen Zielaufgaben konkreter erfassen wollen, können wir fragen, in welchen Situationen die Polizei von der Bevölkerung "benützt" wurde, in welchen nicht. Da sich keine konsistent interpretierbaren Alterseffekte ergeben, wird in der folgenden Tabelle auf diese Aufgliederung verzichtet.

Tabelle 16

Was würden Sie in den folgenden Situationen tun?

|  | Männer       |                 | Frauen  |
|--|--------------|-----------------|---------|
|  | ja<br>(N=84) | nein<br>(N=291) | (N=451) |
| könnte sich selbst als Polizist vorstellen:  |              |                 |         |
| gar nichts   | 11%          | 16%             | 17%     |
| privat regeln  | 22           | 17              | 14      |
| Polizei verständigen   | 67           | 67              | 69      |
| Wenn Sie sehen, wie einer an mehreren Autos probiert, ob die Türen abgeschlossen sind  |              |                 |         |
| gar nichts   | 32%          | 21%             | 36%     |
| privat regeln  | 32           | 48              | 37      |
| Polizei verständigen   | 36           | 31              | 27      |
| Wenn vor Ihrem Haus jeden Abend einige Burschen aus der Umgebung sich treffen und mit ihren Fahrzeugen Lärm machen                     |              |                 |         |
| gar nichts   | 18%          | 21%             | 28%     |
| privat regeln  | 51           | 46              | 24      |
| Polizei verständigen   | 31           | 33              | 48      |
| Wenn Sie abends auf der Straße beobachten, wie eine junge Frau von einem Mann belästigt wird   |              |                 |         |
| gar nichts   | 8%           | 7%              | 10%     |
| privat regeln  | 67           | 63              | 60      |
| Polizei verständigen   | 25           | 30              | 30      |
| Wenn Sie bei einem Vertreter etwas bestellt hätten und nachher das Gefühl haben, daß man Sie hineingelegt hat                          |              |                 |         |
| gar nichts   | 4%           | 5%              | 3%      |
| privat regeln  | 86           | 72              | 79      |
| Polizei verständigen   | 10           | 23              | 18      |
| Wenn Sie auf der Straße eine alte Frau sehen, die hingefallen ist und sich offenbar verletzt hat                                       |              |                 |         |
| gar nichts   | 57%          | 80%             | 75%     |
| privat regeln  | 13           | 6               | 4       |
| Polizei verständigen   | 30           | 14              | 21      |
| Wenn Sie zwei Männer nachts vor dem Eingang eines Lokals stehen sehen und den Eindruck haben, es würde gleich eine Schlägerei losgehen |              |                 |         |
| gar nichts   | 29%          | 22%             | 31%     |
| privat regeln  | 53           | 54              | 55      |
| Polizei verständigen   | 18           | 14              | 14      |
| Wenn Sie in einem Geschäft sehen, wie einer eine Ware nimmt und ohne zu zahlen hinausgeht  |              |                 |         |
| gar nichts   | 35%          | 35%             | 33%     |
| privat regeln  | 63           | 61              | 64      |
| Polizei verständigen   | 2            | 4               | 3       |
| Wenn Sie dazu kommen, wie im Park ein alter Mann spielende Kinder beschimpft   |              |                 |         |

Tabelle 16 (Fortsetzung)

Was würden Sie in den folgenden Situationen tun?

| könnte sich selbst als Polizist vorstellen: | Männer |         | Frauen  |
|---|--------|---------|---------|
|   | ja     | nein    |         |
|   | (N=84) | (N=291) | (N=451) |

Wenn bei Ihrem Nachbarn so laut gefeiert wird, daß Sie nicht schlafen können

|                      |     |     |     |
|----------------------|-----|-----|-----|
| gar nichts           | 40% | 29% | 40% |
| privat regeln        | 59  | 66  | 56  |
| Polizei verständigen | 1   | 5   | 4   |

Wenn ein Mädchen, das in Ihrem Haus wohnt, im Hauseingang mit mehreren Bursch herumschäkert

|                      |     |     |     |
|----------------------|-----|-----|-----|
| gar nichts           | 82% | 86% | 83% |
| privat regeln        | 16  | 13  | 16  |
| Polizei verständigen | 1   | 1   | 1   |

Die Polizei würde am häufigsten zu Hilfe gerufen gegenüber einem als Autoknacker Verdächtigen, gegenüber Jugendlichen, die mit ihren Mopeds Lärm machen, wenn eine Frau belästigt wird und wenn man sich von einem Vertreter betrogen fühlt; am wenigsten bei Lärmbelästigung durch Nachbarn, bei einem Konflikt, in dem Kinder betroffen sind und wenn ein Mädchen mit Burschen herumschäkert, insgesamt also bei den Vergehen gegen den "Anstand".

Die Männer, die sich als Polizisten vorstellen können, unterscheiden sich von diesem allgemeinen Muster insofern, als ihnen Ruhestörung durch Nachbarn oder Mopedfahrer als etwas erscheint, das man zu tolerieren hat, eine Schlägerei als etwas, das die Polizei sehr wohl angeht, und eine verletzte Frau als eine Aufforderung zu eigener Aktivität, nicht als Aufgabe für die Polizei.

Die Frauen unterscheiden sich hier wenig von den Männern, nur im Fall der belästigten Frau würden sie weniger selbst eingreifen, sondern einen Polizisten rufen, was offensichtlich eine Funktion der allenfalls benötigten körperlichen Kraft und der Verpflichtung zu Mut ist.

Man hat den Eindruck, daß sich hier Bevölkerung und "potentielle Polizisten" in vielen Fällen durchaus entsprechen; freilich sind auch wieder einige Konfliktmöglichkeiten angelegt. Wenn unsere "potentiellen Polizisten" tatsächlich Polizisten wären, würden sie sich gegen ihren Willen zum Einschreiten gegen Jugendliche gedrängt sehen, in Fällen, die sie für gravierend halten (Schlägerei) von der Bevölkerung im Stich gelassen und in Fällen zu Hilfe gerufen (verletzte Frau), die ihnen nicht als Polizeiarbeit erscheinen. Es ist freilich erst noch direkt zu prüfen, ob die Vorstellungen der "potentiellen Polizisten" denen der tatsächlichen Polizisten entsprechen.

Versuchen wir zusammenzufassen: Die Anforderungen der Bevölkerung an die Polizei sind nicht gerade als konsistent zu bezeichnen. Die Polizei soll sich einerseits auf die tatsächlichen Verbrecher konzentrieren, andererseits gehören offenbar Jugendliche, die mit ihren Mopeds Lärm machen, schon zu diesen. Auf Ordnung im Geschäftsleben zu achten ist die letzte Aufgabe, mit der sich die Polizei beschäftigen soll, wenn man sich von einem Vertreter betrogen fühlt, würde man sie aber alarmieren. Je "polizeinäher" die Männer sich fühlen, umso stärker rücken sie vom Bild des "Verbrecherjägers" ab, und zwar zunehmend mit zunehmendem Alter. Stattdessen rückt ein Komplex von Zielen in den Vordergrund, deren Gemeinsamkeit zu sein scheint, daß sie sich in erster Linie gegen junge Leute richten (Rauschgiftkonsum, Randalierer, Nachtleben, jugendliche Mopedbanden).

Die "potentiellen Polizisten" neigen ebenfalls stärker dieser Zielsetzung des Ordnen zu, allerdings etwas weniger gegen Jugendliche gerichtet. Ihr Hauptziel ist es, den Gesetzen Respekt zu verschaffen, und das offenbar eher in den alltäglichen Belangen.

Auf dem relativ abstrakten Niveau soll sich die Polizei vor allem mit anderen als einem selbst beschäftigen, und je sicherer man sein kann, selbst nicht in die betreffende

Gruppe gezählt zu werden, umso geeigneter ist sie als Zielgruppe für die Polizei. Solche "Fremdgruppen" sind generell "die Verbrecher" und für die alten Leute anscheinend auch die Jugendlichen. Auf einer konkreteren Ebene zeigt sich Ähnliches: Die Polizei würde fast ausschließlich in völlig anonymen Situationen alarmiert, fast gar nicht, wo die Situation sich der Privatheit nähert. Es sieht also so aus, als hätte die Bevölkerung der Polizei überhaupt nur sehr wenig an positiven Zielen zu setzen, hauptsächlich scheint sie von der eigenen Person weggelenkt werden zu sollen. Das heißt aber freilich für die Polizei, daß es für sie sehr schwer sein wird, es der Bevölkerung recht zu machen, wenn sie deren Zielvorgaben akzeptiert.

Der Konflikt mit Jugendlichen, auf den die Polizei in den Zielvorgaben der Bevölkerung hingelenkt wird, ist, falls diesem Druck nachgegeben wird, natürlich auch nicht sehr geeignet, die Rekrutierungsprobleme der Polizei zu mildern.



Was würden Sie meinen, wären die Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Polizei?

## % 1. - 3. Rangplatz

|   | mit der Polizei |         |                   |                   | Männer  |   |
|---|-----------------|---------|-------------------|-------------------|---|---|
|   | Männer          | Frauen  | zufrieden         | unzufrieden       | selbst als<br>Polizist<br>vorstellbar<br>(N=84) | nicht als<br>Polizist<br>vorstellbar<br>(N=291) |
|   | (N=383)         | (N=451) | Männer<br>(N=300) | Frauen<br>(N=344) | Männer<br>(N=75)                                | Frauen<br>(N=77)                                |
| bessere Bezahlung   | 68%             | 67%     | 72%               | 73%               | 60%   | 58%   |
| mehr Polizisten   | 51%             | 45%     | 50%               | 58%               | 32%   | 43%   |
| größeres Geschick im<br>Umgang mit Leuten                                 | 39%             | 36%     | 37%               | 34%               | 49%   | 51%   |
| weniger Amtsschimmel  | 32%             | 33%     | 33%               | 32%               | 28%   | 49%   |
| tüchtigere Leute in<br>der Führung  | 29%             | 29%     | 24%               | 28%               | 52%   | 43%   |
| größere Selbständigkeit<br>des einzelnen Polizisten                       | 16%             | 9%      | 17%               | 11%               | 12%   | 4%  |
| bessere Ausbildung in<br>Schießen, Judo etc.                              | 14%             | 17%     | 15%               | 19%               | 12%   | 16%   |
| bessere juristische<br>Ausbildung   | 14%             | 15%     | 13%               | 16%               | 16%   | 20%   |
| strengere Disziplin   | 12%             | 10%     | 11%               | 10%               | 15%   | 14%   |
| eine andere Dienst-<br>teilung  | 10%             | 5%      | 10%               | 7%                | 12%   | 1%  |
| weniger gesetzliche Be-<br>schränkungen der Tätig-<br>keit des Polizisten | 8%              | 8%      | 8%                | 8%                | 7%  | 13%   |
| bessere techn. Ausrüstung   | 6%              | 8%      | 7%                | 9%                | 3%  | 5%  |
| größerer Einfluß der<br>Polizei (z.B. Stadtver-<br>waltung)               | 3%              | 2%      | 4%                | 2%                | 3%  | 3%  |

## ABSCHNITT 4

Die Meinung der Bevölkerung zum derzeitigen Zustand der Wiener Polizei

Zusätzlich zu Unterschieden in der Zielsetzung kann die Meinung der Bevölkerung auch darüber auseinandergehen, über welche Mittel die Polizei zur Erreichung dieser Ziele verfügt oder verfügen sollte. Aufschluß <sup>über</sup> ~~dieser~~ Vorstellungen geben die Antworten auf eine Frage danach, was in der Wiener Polizei verändert werden sollte.

Dazu waren aus einer Liste von dreizehn möglichen Maßnahmen die drei wichtigsten auszuwählen. (Tabelle 17)

Nach Meinung der Bevölkerung ist die Wiener Polizei also unterbezahlt und unterbesetzt, die Polizisten sind zu wenig geschickt im Umgang mit Leuten, es herrscht zu viel "Amtsschimmel" in der Polizei und sie hat zu wenig tüchtige Leute in der Führung.

Hingegen sind die Diensterteilung, das Ausmaß der gesetzlichen Beschränkung polizeilicher Tätigkeit, die technische Ausrüstung und der Einfluß der Polizei, z.B. auf die Stadtverwaltung, in Ordnung bzw. die Veränderung dieser Faktoren würde nach Meinung der Bevölkerung die Wiener Polizei nicht verbessern.

Während die ersten beiden Antworten dem entsprechen, was man auch schon in den Zeitungen lesen konnte, sind die dritte bis fünfte eher überraschend (wir hätten jedenfalls eher Ausbildung und Diensterteilung im Spitzenfeld erwartet, zumindest aus dem Eindruck, den man durch Zeitungslektüre gewinnen kann).

Abgesehen davon, daß sich aus dieser Tabelle Schlüsse darauf ziehen lassen, welche Maßnahmen innerhalb der Polizei auf mehr oder weniger Verständnis in der Bevölkerung stoßen würden (wobei keineswegs gesagt ist, daß sich nicht auch die tiefer gereihten Veränderungen auf geeignete Weise plausibel machen lassen), zeigt die Rangreihe wieder, ~~was~~ <sup>welches</sup> ~~an~~ Verhalten vom Polizisten erwartet wird: Er soll relativ unbürokratisch und eher geschickt als mit Machtfülle und technischer Ausrüstung seine Aufgaben erfüllen, er soll zwar wissen, was er zu tun hat, aber nicht unbedingt aufgrund starrer Regeln, sondern einer Führung, die ihm seine Selbstständigkeit läßt. Die ersten beiden Antworten heißen wohl unter anderem auch, daß er beruflich zufrieden und nicht überlastet sein soll. Die Tatsache, daß der Polizist derzeit unter anderem damit kämpft, Mängel mit seinen (dafür nicht unbedingt optimal geeigneten) Mitteln zu bekämpfen, die auf fehlende Voraussicht und Organisationsfähigkeit anderer Instanzen zurückzuführen sind (z.B. die Verkehrsmisere auf die Stadtplanung) wird offenbar sehr wenig gesehen.

Die Bewertung der einzelnen möglichen Maßnahmen variiert mit der Schulbildung: Bei niedrigerer Schulbildung werden die Maßnahmen "mehr Polizisten", "bessere Bezahlung" und "weniger Amtsschimmel" für relativ wichtiger gehalten, bei höherer Bildung "tüchtigere Leute in der Führung", "größeres Geschick der Polizisten im Umgang mit Leuten" und "eine andere Diensterteilung" (nur von den Männern). Nur bei den Frauen gibt es auch einen Unterschied in den Fragen der Ausbildung: Bei niedrigerer Schulbildung erscheint die körperliche Ausbildung wichtiger, bei höherer die juristische. (Tabelle 18).

Tabelle 18

Was würden Sie meinen, wären die Voraussetzungen für ein  
besseres Funktionieren der Wiener Polizei?  
 (Nach Schulbildung)

| % 1. - 3. Rangplatz   | Volks/Haupt-<br>schule |         | Berufs/Fach-<br>schule |         | Matura/Hoch-<br>schule |        |
|---|------------------------|---------|------------------------|---------|------------------------|--------|
|   | Männer                 | Frauen  | Männer                 | Frauen  | Männer                 | Frauen |
|   | (N=97)                 | (N=191) | (N=201)                | (N=173) | (N=81)                 | (N=60) |
| bessere Bezahlung   | 72%                    | 67%     | 69%                    | 67%     | 67%                    | 60%    |
| mehr Polizisten   | 51%                    | 60%     | 46%                    | 54%     | 37%                    | 32%    |
| größeres Geschick<br>im Umgang mit<br>Leuten                                  | 34%                    | 32%     | 38%                    | 39%     | 47%                    | 53%    |
| weniger Amts-<br>schimmel   | 38%                    | 19%     | 33%                    | 36%     | 21%                    | 37%    |
| tüchtigere Leute<br>in der Führung  | 29%                    | 25%     | 23%                    | 35%     | 47%                    | 35%    |
| größere Selbst-<br>ständigkeit des<br>einzelnen Poli-<br>zisten               | 14%                    | 9%      | 15%                    | 8%      | 17%                    | 12%    |
| bessere Aus-<br>bildung in<br>Schießen, Judo<br>etc.                          | 15%                    | 22%     | 15%                    | 17%     | 12%                    | 12%    |
| bessere juristi-<br>sche Ausbildung   | 13%                    | 13%     | 13%                    | 17%     | 14%                    | 23%    |
| strengere Diszi-<br>plin  | 10%                    | 11%     | 12%                    | 10%     | 11%                    | 10%    |
| eine andere<br>Diensteinteilung   | 3%                     | 6%      | 12%                    | 5%      | 12%                    | 7%     |
| weniger gesetz-<br>liche Beschrän-<br>kungen der Tätig-<br>keit d. Polizisten | 7%                     | 11%     | 6%                     | 7%      | 10%                    | 6%     |
| bessere technische<br>Ausrüstung  | 6%                     | 9%      | 7%                     | 6%      | 5%                     | 10%    |
| größerer Einfluß<br>der Polizei, z.B.<br>auf die Stadtver-<br>waltung         | 2%                     | 2%      | 3%                     | 2%      | 5%                     | 2%     |

Eine weitere Gewichtung der vorgeschlagenen Maßnahmen ergibt sich aus dem Vergleich der Leute, die mit der Polizei zufrieden sind, mit denen, die mit ihr unzufrieden sind (Tabelle 19).

Mehr oder besser bezahlte Polizisten sollte es nach Meinung der Leute geben, die mit der Polizei eher zufrieden sind, ebenso auch nach Meinung der Männer, die sich selbst als Polizisten vorstellen könnten. Offenbar haben diese beiden Verbesserungen eher den Charakter einer Belohnung der Beamten und beruhen auf einer Identifikation mit dem Polizisten, ~~und~~ nicht auf einer Beurteilung des Polizeiparats nach Effizienzgesichtspunkten.

Letzteres tut allerdings auch die Einstufung möglicher Maßnahmen durch die Unzufriedenen nicht. Sie plädieren stärker für "mehr Geschick im Umgang mit Leuten", "weniger Amtsschimmel" (nur die Frauen), "tüchtigere Leute in der Führung" und "strengere Disziplin", insgesamt also Maßnahmen, bei denen es nicht auf die Zufriedenheit des Polizisten ankommt, sondern bestenfalls eine gewisse Entlastung (weniger Amtsschimmel), sonst aber auf Veränderung und Kontrolle seines Verhaltens.

Wie der Vergleich mit Tabelle 18 zeigt, handelt es sich bei diesen Unterschieden um einen Schichteinfluß und damit letztlich um das Problem, daß im Fall des Polizisten ein Angehöriger einer sonst eher unterprivilegierten Schicht Macht auch über die sonst Privilegierten hat. Wie wir im letzten Abschnitt gesehen haben, besteht in den Zielsetzungen relativ wenig Schichtunterschied, die Schwierigkeit scheint daher eher an der Form zu liegen (oder von den Befragten auf sie geschoben zu werden).

Wir können zumindest den einen in seiner Bedeutung nicht ganz klaren Punkt "tüchtigere Leute in der Führung der Polizei" durch den Vergleich mit einigen weiteren Fragen

noch etwas näher bestimmen. Aus dem Kontext der übrigen Antworten, die von den mit der Polizei nicht Zufriedenen gegeben werden, haben wir zunächst geschlossen, daß es sich um einen Wunsch nach mehr Kontrolle des Polizisten, mit dem man direkt zu tun hat, durch seine Vorgesetzten handelt. Solche Kontrolle kann freilich verschieden aussehen, sie kann die Form der strengen Befehls- und Rückmeldungshierarchie haben oder in der Selbstkontrolle der Professionen bestehen, um die beiden Extreme zu nennen. Es ist hier freilich nicht möglich, solche Typen exakt herauszuarbeiten, die folgende Tabelle 19 gibt aber einige Hinweise.

Tabelle 19  
Vorstellungen vom guten Vorgesetzten nach Zufriedenheit mit der Polizei

| % "stimmt"  | mit der Polizei   |                   |                  |                  |
|---|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
|   | zufrieden         |                   | unzufrieden      |                  |
| Ein Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter, wenn er                                      | Männer<br>(N=301) | Frauen<br>(N=364) | Männer<br>(N=75) | Frauen<br>(N=82) |
| in wichtigen Dingen seine Untergebenen mitentscheiden läßt                                | 77%               | 82%               | 87%              | 80%              |
| seine Untergebenen selbstständig arbeiten läßt  | 76%               | 71%               | 85%              | 71%              |
| seinen Untergebenen ganz klar anschafft, was sie zu tun haben und was sie zu lassen haben | 74%               | 74%               | 67%              | 65%              |
| seine Entscheidungen alleine trifft   | 67%               | 60%               | 56%              | 63%              |

Zumindest bei den Männern bevorzugen die mit der Polizei Unzufriedenen ein gemäßigtes Professionellen-Modell, gegenüber einem autokratischen Führungsmodell, das die mit der Polizei Zufriedenen höher schätzen. (Dieses Ergebnis ist nicht durch die unterschiedliche Schichtzugehörigkeit vermittelt - zumindest nicht für die Männer - da bei ihnen zwischen Ausbildung und den Antworten auf diese Fragen kein

nennenswerter Zusammenhang besteht. Bei den Frauen allerdings ist diese Abhängigkeit sehr deutlich gegeben.)

Es ist anzunehmen, daß die vier Fragen aus Tabelle 19 für die eigene Situation, und nicht für die des Polizisten beantwortet wurden. Die Forderung nach größerer Kontrolle des Polizisten mag daher auch eine Geringschätzung ausdrücken, die dahin geht, daß der Beruf des Polizisten eben nicht als eine Profession angesehen wird, in der auf die direkte und strenge Kontrolle verzichtet werden kann. Sie kann nach den letzten Ergebnissen aber auch heißen, daß "tüchtige Führung" als eine verstanden wird, in der mehr Selbständigkeit zugestanden wird, als das im Verständnis der mit der Polizei Zufriedenen geschieht. Auf jeden Fall haben wir hier einen Hinweis, daß das Verhältnis zwischen Polizei und Bevölkerung besser sein müßte, wenn der Beruf des Polizisten sich als Profession (mit besonderen Fähigkeiten, erschwertem Zugang, Selbständigkeit und Eigenverantwortung des einzelnen Polizisten und einem eigenen Berufsethos) darstellte.

Weiteren Zugang zu einer Beschreibung der Wiener Polizei, wie die Bevölkerung sie sieht, geben die im folgenden referierten Ergebnisse einer Einstufung der Polizei zwischen verschiedenen gegensätzlichen Eigenschaften. (Tabelle 20)

Insgesamt zeigt die Tabelle, daß den Wiener Polizisten hauptsächlich Eigenschaften der Legalität bestätigt werden: Sie sind in der Hierarchie gehorsam, unbestechlich und halten sich streng an die Gesetze. Allerdings bevorzugen sie auch sehr stark bestimmte Leute. Dieser Widerspruch heißt offenbar, daß es im Rahmen der Legalität doch viele Freiheitsgrade für den Polizisten gibt, die er nach Wahrnehmung der Bevölkerung auch ausnützt. Das geht freilich nicht bis zur Bestechlichkeit, sodaß man schließen kann, daß diese Freiheit des Polizisten zumindest nicht als direkt illegitim gesehen wird.

Tabelle 20  
Die meisten Wiener Polizisten (sind)

|  | 1)     |        |
|--|--------|--------|
|  | Männer | Frauen |
| kennen sich in Wien sehr gut aus                 | 2,30   | 2,30   |
| gegenüber Befehlen gehorsam                      | 2,33   | 2,43   |
| unbestechlich                                    | 2,38   | 2,42   |
| hilfsbereit                                      | 2,48   | 2,36   |
| gegenüber Verbrechern eher zu lax                | 2,49   | 2,48   |
| kennen die Gesetze sehr gut                      | 2,61   | 2,53   |
| höflich  | 2,77   | 2,56   |
| intelligent                                      | 3,03   | 2,97   |
| gute Menschenkenner                              | 3,20   | 3,18   |
| mutig  | 3,20   | 2,90   |
| vernünftig                                       | 3,29   | 3,17   |
| in Schreibtischarbeiten geschickt                | 3,33   | 3,15   |
| körperlich gut trainiert                         | 3,41   | 3,21   |
| nehmen es selbst mit den Gesetzen nicht so genau | 3,77   | 3,77   |
| handeln ohne Ansehen der Person                  | 3,81   | 3,56   |

Die instrumentalen Eigenschaften liegen demgegenüber im Mittelfeld. Dabei wird den Polizisten hauptsächlich Ortskenntnis und Hilfsbereitschaft bestätigt, während die körperlichen und bürokratischen Fähigkeiten recht niedrig eingestuft werden.

Vergrößert bietet sich also das Bild eines Polizisten, der vor allem für einfache Hilfeleistungen gut ausgestattet ist und sich ansonsten an die Vorschriften hält.

---

1) Die Werte liegen zwischen 1 und 6. Je niedriger der Mittelwert, umso stärker trifft die angeführte Eigenschaft zu, je höher, umso stärker trifft ihr Gegenteil zu.



Es ist zu sehen, welche weiteren Interpretationen sich aus dem Vergleich verschiedener Bevölkerungsgruppen ergeben. Vor allem läßt sich die Bewertung der Eigenschaften aus dem Vergleich der mit der Polizei Zufriedenen und Unzufriedenen ablesen.

In Tabelle 21 sind die größten Differenzen zwischen den beiden Gruppen, ~~von 1 bis 6~~ der Zufriedenen und Unzufriedenen (nach der Größe des t-Werts) für jedes Geschlecht gereiht, ~~markiert~~. Wie man sieht, werden dadurch genau jene Eigenschaften herausgegriffen, die in der direkten Interaktion mit dem Polizisten wirksam werden. Ob man mit der Polizei zufrieden ist, hängt davon ab, was man glaubt, in der direkten Interaktion von ihr erwarten zu können (oder zu müssen).

Tabelle 21  
Der Polizei zugeschriebene Eigenschaften nach Bewertung der Polizei

|                                |     | mit der Polizei   |                   |                  |                  |
|--------------------------------|-----|-------------------|-------------------|------------------|------------------|
|                                |     | zufrieden         |                   | unzufrieden      |                  |
|                                |     | Männer<br>(N=306) | Frauen<br>(N=343) | Männer<br>(N=75) | Frauen<br>(N=88) |
| Ortskenntnis                   |     | 2,24              | 2,18              | 2,49             | 2,62             |
| Gehorsam                       |     | 2,32              | 2,31              | 2,37             | 2,77             |
| unbestechlich                  |     | 2,25              | 2,37              | 2,88             | 3,11             |
| hilfsbereit                    | (2) | 2,33              | (4) 2,31          | 3,08             | 3,17             |
| gegenüber Ver-<br>brechern lax |     | 2,47              | 2,37              | 2,57             | 2,71             |
| kennen Gesetze gut             |     | 2,51              | 2,45              | 2,97             | 3,20             |
| höflich                        | (4) | 2,65              | (3) 2,57          | 3,25             | 3,44             |
| intelligent                    | (1) | 2,84              | (6) 2,94          | 3,84             | 3,71             |
| gute Menschenkenner            | (3) | 3,03              | (1) 3,13          | 3,85             | 4,17             |
| mutig                          |     | 3,06              | (2) 2,86          | 3,62             | 3,68             |
| vernünftig                     | (5) | 3,13              | (5) 3,13          | 3,93             | 3,96             |
| bürokratisch geschickt         |     | 3,22              | 3,25              | 3,84             | 3,64             |
| körperlich trainiert           |     | 3,33              | 3,28              | 3,72             | 3,90             |
| eigene Gesetzestreue           |     | 3,83              | 3,73              | 3,49             | 3,33             |
| Unparteilichkeit               | (6) | 3,65              | 3,60              | 4,46             | 4,28             |

Dieses Muster ist prinzipiell dasselbe, wenn man danach aufgliedert, ob dem Sohn zum Beruf des Polizisten zugeraten würde oder nicht, außer daß hier die Eigenschaften "mutig" und "körperlich gut trainiert" zusätzlich eine Rolle spielen. Dasselbe gilt für den Vergleich der Männer, die sich selbst als Polizisten vorstellen können oder nicht, nur daß hier die Unterschiede generell sehr klein sind.

## ABSCHNITT 5

### Polizeiliches Handeln und legales Handeln

Das Problem der Legalität des Handelns ist für den Polizisten besonders aktuell: Einmal (trivialerweise) als eines der Objekte seines beruflichen Handelns, zum zweiten aber auch als Frage, die an sein eigenes Handeln gestellt wird. Er muß den Normbruch verhindern und/oder sanktionieren und sich dabei aber selbst an die Regeln halten. Es ist zu erwarten, daß der Sanktionierte und Kontrollierte für Normbrüche der Kontrollorgane besonders sensibel ist.

Wir haben dazu schon einige Ergebnisse erhalten: dem Polizisten wird von der Bevölkerung als Ziel gesetzt, sich um die "eigentlichen Verbrecher" zu kümmern (und es wird ihm auch zugemutet, sie mit freiem Auge erkennen zu können). Im letzten Abschnitt haben wir außerdem gesehen, daß den Wiener Polizisten legales Handeln jedenfalls deutlicher bescheinigt wird als etwa mutiges oder sozial geschicktes. Allerdings mit einer Ausnahme: Daß der Polizist ohne Ansehen der Person handelt, ist das letzte, was man von ihm sagen kann. Darin ist nicht unbedingt ein Widerspruch zu sehen, da es kaum Normen ohne einen Spielraum gibt. Daß und wie er diesen Spielraum ausnützt, kann durchaus als legitim wahrgenommen werden. Einen globalen Hinweis gibt die Beurteilung des Statements in Tabelle 22.

Die jüngeren Leute finden, daß der gute Polizist sich gerade dadurch auszeichnet, daß er diesen Ermessensspielraum benützt, ebenso besteht eine leichte Tendenz, das freie Ermessen für legitim zu halten, wenn man mit der Polizei unzufrieden ist. (Nach Schulbildung gibt es in der Beantwortung dieser Frage nur geringfügige Unterschiede, der Tendenz nach dahingehend, daß bei geringerer Ausbildung das freie Ermessen des Polizisten stärker befürwortet wird).

Tabelle 22

Erwünschter Ermessensspielraum der Normdurchsetzung nach Alter und Geschlecht

% stimmt völlig

|   |        | Alter |       |       |       |
|---|--------|-------|-------|-------|-------|
|   |        | -30   | 31-45 | 46-60 | 61-   |
| Ein wirklich guter Polizist überlegt sich, welche Vergehen unbedingt bestraft gehören und welche er besser übersieht, weil ihre Bestrafung sinnlos wäre | Männer | 55%   | 49%   | 45%   | 41%   |
|   | (N)    | (106) | (97)  | (73)  | (101) |
|   | Frauen | 48%   | 57%   | 56%   | 37%   |
|   | (N)    | (84)  | (101) | (143) | (109) |

Tabelle 23

Erwünschter Ermessensspielraum der Normdurchsetzung nach Zufriedenheit mit der Polizei

|   |        | mit der Polizei |           |
|---|--------|-----------------|-----------|
|   |        | unzufrieden     | zufrieden |
| Ein wirklich guter Polizist überlegt sich, welche Vergehen unbedingt bestraft gehören und welche er besser übersieht, weil ihre Bestrafung sinnlos wäre | Männer | 47%             | 52%       |
|   | (N)    | (302)           | (75)      |
|   | Frauen | 49%             | 54%       |
|   | (N)    | (356)           | (81)      |

Wir haben eine Möglichkeit, diese Frage der Bewertung des polizeilichen Ermessensspielraums näher zu klären, in den Antworten auf eine Fragenbatterie, in der es darum geht, wer von je zwei bezeichneten Personen besser wegkommt, wenn die Polizei eingreift. Dabei war auch die Antwort "keiner von beiden" vorgesehen, die als Maß für Diskrimination durch die Polizei dienen kann. In Tabelle 24 sind die jeweils gegenübergestellten Paare in einer Rangreihe nach aufsteigender Diskrimination der Polizei angeordnet. Wie man sieht, wird der Polizei am wenigsten Diskrimination nach sozialer Schicht nachgesagt, die meiste

in der Altersvariable und in der des Fortbewegungsmittels, mit dem man unterwegs ist (was natürlich indirekt auch wieder eine Schichtdiskrimination implizieren kann). Auch die Höhe der Anteile ist aber zu beachten: Selbst im Fall Arbeiter-Angestellter meinen noch 20% der Wiener, daß die beiden von der Polizei nicht gleich behandelt werden, im Fall des Gastarbeiters sind es schon 70%, die glauben, daß er von der Polizei anders als ein Österreicher behandelt wird.

Der Vergleich von mit der Polizei Zufriedenen und Unzufriedenen zeigt aber, daß diese wahrgenommene Diskrimination durch die Polizei ihr nur in relativ geringem Maß "übelgenommen" wird. Die unzufriedenen Männer finden nur <sup>häufiger</sup> ~~stärker~~ als die zufriedenen, daß der Wiener Polizist den Geschlechtern gegenüber nicht indifferent und zwischen öffentlichem und privatem Verkehrsmittel parteiisch ist. Die Frauen hingegen sind dann unzufriedener mit der Polizei, wenn sie Diskrimination zwischen den sozialen Schichten wahrnehmen.

Die Männer, die sich selbst als Polizisten vorstellen können, nehmen weniger Diskrimination in der Alters- und in der Verkehrsmittel-Variable wahr.

Man kann also verallgemeinern, daß die Zufriedenheit mit der Polizei durch die Wahrnehmung von Parteilichkeit bei den Männern relativ wenig beeinflußt wird, hingegen die Attraktivität der Polizei als Beruf (Identifikation mit der Polizei) sehr wohl. Ebenso scheinen Frauen für Diskrimination empfindlicher zu sein als Männer.

Tabelle 24

Ausmaß der wahrgenommenen "Gleichheit vor der Polizei"  
Wer kommt besser weg, wenn die Polizei eingreift

% keiner von beiden

|                                    | mit der Polizei |         |             |        |
|------------------------------------|-----------------|---------|-------------|--------|
|                                    | zufrieden       |         | unzufrieden |        |
|                                    | Männer          | Frauen  | Männer      | Frauen |
| Arbeiter-Angestellter              | 79%             | (x) 79% | 80%         | 63%    |
| Beamter-anderer Berufstätiger      | 70              | (x) 69  | 61          | 49     |
| Geschäftseigentümer-Kunde          | 59              | 56      | 60          | 51     |
| jemand gut-schlecht Angezogener    | 50              | (x) 40  | 48          | 29     |
| Mann-Frau                          | (x) 44          | 46      | 36          | 48     |
| Fußgänger-Autofahrer               | 39              | 39      | 32          | 38     |
| Kind-Erwachsener                   | 35              | 29      | 37          | 35     |
| Gastarbeiter-Österreicher          | 33              | 25      | 29          | 22     |
| Erwachsener-Jugendlicher           | 29              | 29      | 32          | 28     |
| Straßenbahner-Autobenutzer         | (x) 29          | (x) 33  | 15          | 23     |
| schutzbedürftig-durchsetzungsfähig | 23              | 19      | 20          | 21     |
| im Recht-mehr Einfluß              | (x) 18          | 18      | 29          | 16     |
|                                    | (N=306)         | (N=359) | (N=75)      | (N=82) |

(x) in diesem Punkt deutliche Differenz zwischen zufriedenen und unzufriedenen

Tabelle 25

Ausmaß der wahrgenommenen "Gleichheit vor der Polizei"  
Wer kommt besser weg, wenn die Polizei eingreift

% keiner von beiden

|                                    | Männer   |         |
|------------------------------------|--|---------|
|                                    | könnten sich vor-<br>stellen, selbst<br>Polizist zu sein |         |
|                                    | ja   | nein    |
| Arbeiter-Angestellter              | 79%  | 79%     |
| Beamter-anderer Berufstätiger      | 68   | 68      |
| Geschäftseigentümer-Kunde          | 69   | 57      |
| jemand gut-schlecht Angezogener    | 55   | 50      |
| Mann-Frau                          | 44   | 42      |
| Fußgänger-Autofahrer               | (x) 48   | 34      |
| Kind-Erwachsener                   | (x) 46   | 32      |
| Gastarbeiter-Österreicher          | 36   | 30      |
| Erwachsener-Jugendlicher           | (x) 48   | 34      |
| Straßenbahner-Autobenutzer         | (x) 38   | 23      |
| schutzbedürftig-durchsetzungsfähig | 21   | 24      |
| im Recht-mehr Einfluß              | 21   | 20      |
|                                    | (N=84)   | (N=290) |
| (x) deutliche Differenz            |  |         |

Ein ähnliches Ergebnis erhält man, wenn man <sup>betrachtet</sup> ~~sich ansieht~~,  
wer denn nun nach Meinung der Bevölkerung von der Polizei  
benachteiligt wird (Tabelle 26). Hier besteht der höchste  
Konsens darüber, daß der Autofahrer (gegenüber dem <sup>Benötiger des</sup> öffent-  
lichen Verkehrsmittels), der schlecht Angezogene, der  
Gastarbeiter und ein Mann (gegenüber einer Frau) benach-  
teiligt werden. Die größten Unsicherheiten darüber, wer  
von der Polizei benachteiligt wird, bestehen in der  
Altersvariable.

Tabelle 26

Wenn die Polizei diskriminiert, wer wird bevorzugt?

% der erste<sup>1)</sup>

|                                    | mit der Polizei |             |             |                      | Männer                                |                                      |
|------------------------------------|-----------------|-------------|-------------|----------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|                                    | zufrieden       |             | unzufrieden |                      | selbst als<br>Polizist<br>vorstellbar | nicht als<br>Polizist<br>vorstellbar |
|                                    | Männer          | Frauen      | Männer      | Frauen               |                                       |                                      |
| Arbeiter-Angestellter              | 18%(63)         | 17%(71)     | 27%(15)     | 27%(30)              | 22%(18)                               | 19%(59)                              |
| Beamter-anderer Berufstätiger      | 89%(89)         | (x)88%(107) | 96%(28)     | 100%(41)             | (x)82%(27)                            | 94%(94)                              |
| Geschäftseigentümer-Kunde          | 69%(121)        | 74%(155)    | 77%(30)     | 65%(40)              | (x)54%(26)                            | 72%(123)                             |
| jemand gut-schlecht Angezogener    | 95%(149)        | 95%(212)    | 95%(38)     | 97%(58)              | 95%(37)                               | 94%(146)                             |
| Mann-Frau                          | 11%(168)        | (x)13%(193) | 4%(48)      | 31%(42) <sup>n</sup> | 13%(47)                               | 8%(168)                              |
| Fußgänger-Autofahrer               | 87%(185)        | 82%(219)    | 86%(51)     | 84%(51)              | 86%(44)                               | 87%(190)                             |
| Kind-Erwachsener                   | 56%(198)        | (x)63%(248) | 58%(47)     | 45%(53)              | 53%(45)                               | 56%(196)                             |
| Gastarbeiter-Österreicher          | 7%(202)         | 5%(258)     | 6%(68)      | 2%(64)               | 6%(54)                                | 8%(168)                              |
| Erwachsener-Jugendlicher           | 67%(215)        | (x)64%(256) | 6%(51)      | 76%(59)              | (x)45%(49)                            | 87%(190)                             |
| Straßenbahner-Autobesitzer         | 96%(215)        | 40%(237)    | 95%(64)     | 95%(63)              | 92%(52)                               | 97%(224)                             |
| Schutzbedürftig-durchsetzungsfähig | 56%(233)        | (x)59%(288) | 48%(59)     | 35%(65)              | 59%(66)                               | 53%(221)                             |
| im Recht-mehr Einfluß              | (x)49%(248)     | (x)50%(293) | 32%(53)     | 27%(68)              | 49%(66)                               | 45%(230)                             |

1) Bezogen auf die Anzahl jener, die überhaupt der Meinung sind, daß die Polizei nicht beide gleich behandelt.



Nur bei den Frauen hat die Wahrnehmung der Richtung der Diskrimination einen Einfluß auf die Zufriedenheit mit der Polizei: Je mehr der Polizist als jemand erscheint, der Beamte, Männer und Erwachsene (gegenüber Kindern und Jugendlichen) bevorzugt, umso unzufriedener ist man mit der Polizei.

In der Attraktivität der Polizei als Beruf ist es die Bevorzugung von Beamten, Geschäftsleuten (gegenüber Kunden) und Erwachsenen (gegenüber Jugendlichen), die die Polizei als Beruf uninteressant macht. Besonders in der zuletzt genannten Variable ist der Unterschied extrem: Unter den "polizeinahen" Leuten glaubt die Mehrheit, der Erwachsene würde benachteiligt, unter den "polizeifernen", der Jugendliche. Dieses Resultat gilt durch alle Altersgruppen, also auch bei den jungen Männern, die für den Polizeiberuf tatsächlich in Frage kommen; ebenso <sup>gilt</sup> das für Geschäftseigentümer-Kunde. Zusammen mit dem früher gezogenen Schluß, daß die Bevölkerung der Polizei unter anderem als Aufgabe zuteilt, Maßnahmen gegen junge Leute zu treffen, heißt das wohl, daß die Polizei deshalb unattraktiv ist, weil ihre Tätigkeit als speziell gegen die Jugend gerichtet erlebt wird. Die Polizei findet nur attraktiv, wer das nicht so sieht, und das sind wenige, besonders unter den Leuten, die altersmäßig für die Polizei in Frage kommen. Außerdem deutet sich hier wieder ein Konflikt zwischen der Polizei und der Bevölkerung an, in dem freilich aus den vorliegenden Daten nicht zu entscheiden ist, welche der beiden Wahrnehmungen (Jugendliche werden benachteiligt - Erwachsene werden benachteiligt) verfälscht ist.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die Einschätzung von Diskrimination durch die Polizei auf die allgemeine Zufriedenheit der Männer mit der Polizei wenig Wirkung hat, eine recht deutliche aber auf die der Frauen, und bei den Männern auf die Attraktivität der Polizei als Beruf. Dabei spielen die Variablen Alter, Schicht (Geschäftseigentümer-Kunde) und Verkehrsmittel eine Rolle, die größte die Diskrimination nach Alter.

Ferner läßt sich sagen, daß generell ein Ermessensspielraum für den Polizisten durchaus für legitim gehalten wird, nicht unbedingt aber die Art, wie er ihn derzeit nützt. Zu diesem letzten Punkt ist noch zu fragen, inwiefern sich hier einfach die persönliche Interessenlage ausdrückt, d.h. ob die meisten Leute den Eindruck haben, die Merkmalskategorie, in die sie selbst fallen, werden von der Polizei benachteiligt, oder ob es auch zwischen den Interessenlagen einen gewissen Konsens darüber gibt, daß bestimmte Kategorien von Personen bevorzugt oder benachteiligt sind. Im ersten Fall wäre zu schließen, daß die Wahrnehmung von Diskrimination relativ wenig mit dem tatsächlichen Verhalten der Polizeibeamten zu tun hat, bzw. daß sie es keinem recht machen können, was immer sie tun, im zweiten Fall wäre doch darauf zu schließen, daß der Wahrnehmung die Realität polizeilichen Handelns in einem gewissen Ausmaß entspricht. In Tabelle 27 sind einige exemplarische Aufgliederungen dieser Art wiedergegeben.

Es zeigt sich, daß in der Schichtdimension generell die Selbständigen die meiste Diskrimination wahrnehmen, die Beamten die wenigste. In der Richtung der wahrgenommenen Parteilichkeit gibt es nennenswerte Unterschiede nur dahingehend, daß Beamte stärker als die anderen Berufsgruppen glauben, ein Arbeiter würde nicht benachteiligt, und die Selbständigen weniger als andere Berufsgruppen, der Geschäftsmann würde gegenüber dem Kunden bevorzugt. Das Ergebnis für die Beamten ist wohl daraus zu interpretieren, daß sie einfach den Wert der Gleichheit des Bürgers vor Gesetz, Verwaltung und damit auch Polizei hochhalten und sich in dieser Frage mit der Polizei solidarisch fühlen. Im Fall der Selbständigen hingegen ist ein gewisser Interessenkonflikt anzunehmen, in dem beide Seiten meinen, die Polizei ergreife Partei für die andere Seite. Es ist natürlich fraglich, wie akut dieser Konflikt

derzeit bei uns ist, im Zweifelsfall (der etwa in Fragen des Umweltschutzes oder von Fußgängerzonen u.ä. vorstellbar ist) dürfte die Polizei hier aber in eine unangenehme Position "zwischen den Fronten" geraten, in der jeder sie der Parteilichkeit für die andere Seite verdächtigt. Es wird an anderem Material noch zu erkunden sein, wie solche Situationen von Polizeibeamten bewältigt werden.

Tabelle 27

Wahrgenommene Diskrimination durch die Polizei nach eigenem Betroffensein davon

a) Nach sozialer Schicht

| Wer wird bevorzugt?              | nur Männer |                    |        |                   |
|----------------------------------|------------|--------------------|--------|-------------------|
|                                  | Arbeiter   | Angestell-<br>ter* | Beamte | Selbstän-<br>dige |
| Arbeiter-Angestell-<br>ter       |            |                    |        |                   |
| % keinem                         | 78(155)    | 81(94)             | 83(78) | 73(37)            |
| % der erstgenann-<br>tex)        | 15(34)     | 17(18)             | 41(17) | 10(10)            |
| Beamter-anderer<br>Berufstätiger |            |                    |        |                   |
| % keiner                         | 71(155)    | 66(94)             | 78(76) | 51(37)            |
| % der erstgen.                   | 89(45)     | 94(32)             | 88(17) | 89(18)            |
| Geschäftseigentümer-<br>Kunde    |            |                    |        |                   |
| % keiner                         | 54(155)    | 63(94)             | 65(74) | 58(36)            |
| % der erstgen.                   | 67(71)     | 80(35)             | 73(26) | 53(15)            |
| gut-schlecht Ange-<br>zogener    |            |                    |        |                   |
| % keiner                         | 53(155)    | 39(94)             | 64(77) | 39(36)            |
| % der erstgen.                   | 96(73)     | 97(57)             | 93(28) | 86(22)            |

\* ) Dieser Anteil ist wie in Tabelle 24 auf die Zahl von Personen bezogen, die überhaupt Diskrimination durch die Polizei wahrnehmen.

b) Nach Geschlecht und Fortbewegungsmittel

| wer wird bevorzugt?        | Männer    | Frauen     |
|----------------------------|-----------|------------|
| Mann-Frau                  |           |            |
| % keiner                   | 43(381)   | 47(444)    |
| % der erstgenannte         | 10(218)   | 16(236)    |
| Fußgänger-Autofahrer       | Fußgänger | Autofahrer |
| % keiner                   | 42(443)   | 34(383)    |
| % der erstgenannte         | 77(258)   | 91(252)    |
| Straßenbahner-Autobesitzer | Fußgänger | Autofahrer |
| % keiner                   | 32(444)   | 25(383)    |
| % der erstgenannte         | 94(300)   | 93(286)    |

c) Nach Alter

| wer wird bevorzugt?      |        | -30     | -45     | -60     | 61-     |
|--------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| Kind-Erwachsener         |        |         |         |         |         |
| % keiner                 | Män-   | 31(108) | 45(96)  | 34(68)  | 32(93)  |
| % der erstgen.           | ner    | 55(75)  | 51(53)  | 53(45)  | 64(63)  |
| % keiner                 | Frauen | 34(88)  | 31(101) | 28(139) | 32(107) |
| % der erstgenannte       |        | 48(58)  | 67(70)  | 64(100) | 58(73)  |
| Erwachsener-Jugendlicher |        |         |         |         |         |
| % keiner                 | Männer | 25(107) | 27(96)  | 29(69)  | 40(92)  |
| % der erstgenannte       |        | 69(80)  | 69(70)  | 69(49)  | 60(55)  |
| % keiner                 | Frauen | 18(89)  | 25(101) | 28(141) | 41(110) |
| % der erstgenannte       |        | 71(73)  | 63(76)  | 69(101) | 62(65)  |

Eine ähnliche Situation finden wir zwischen Männern und Frauen und zwischen Fußgängern und Autofahrern, wobei besonders die letzte einiges Konfliktpotential enthalten könnte. Allerdings ist hier der Konsens viel stärker dahingehend, daß normalerweise der Fußgänger bevorzugt wird.

In der Altersvariable sind es vor allem die alten Männer, die glauben, daß die Polizei Kinder und Jugendliche gegenüber Erwachsenen ~~relativ~~ bevorzugt (was wohl heißt: sie selbst benachteiligt) und die jungen Frauen, die finden, daß Erwachsene bevorzugt (was wohl heißt: Kinder und Jugendliche zu sehr benachteiligt) werden.

Ein Einfluß der Interessenlage auf die Wahrnehmung von Diskrimination der Polizei ist also in praktisch allen Fällen nachzuweisen, wenn auch nicht immer sehr ausgeprägt. Die Schwierigkeit ist also nicht dadurch zu vermindern, daß die Polizei sich dezidiert auf eine Seite stellt. Vielmehr dürfte es notwendig sein, daß der Polizist stärker als "Vermittler" auftritt, unterstützt wohl auch von einer Öffentlichkeitsarbeit, in der die strukturellen Schwierigkeiten herausgestellt werden, sowie <sup>durch</sup> den Versuch, die Polizei zu einer Instanz zu machen, die solche strukturellen Schwierigkeiten aufgrund der reichen Information, die der einzelne Beamte gewinnt, aufzeigt und zu beseitigen versucht.

satzes und von Geschicklichkeit mit Schriftstücken nicht die Beliebtheit dieser Tätigkeiten erhöht, führen alle übrigen Anforderungen eher zu einer Steigerung der Beliebtheit.

Sonstige Tätigkeiten mit potentielltem Außenkonflikt beanspruchen vor allem Geschicklichkeit im Umgang mit Menschen und juristische Kenntnisse. Mit Ausnahme von Kenntnissen der räumlichen und sozialen Umwelt werden jedoch alle Qualifikationen eher ungern eingesetzt; besonders ungern werden sie dann gemacht, wenn kompliziertere schriftliche Arbeiten damit verbunden sind.

Interne Verantwortung erfordert vor allem Aufmerksamkeit und Geschicklichkeit im Umgang mit Schriftstücken. Es handelt sich jedoch dabei offenbar um eine typische stress-Tätigkeit: jede zusätzlich Anforderung (mit Ausnahme von Beanspruchungen der Kenntnis der Umwelt, in der die Beamten sich gegenüber ihren Vorgesetzten vermutlich am sichersten fühlen) hat deutlich negativen Einfluß auf die Beliebtheit dieser Tätigkeit.

Bürokratische Tätigkeiten hingegen sind insgesamt nicht sehr anspruchsvoll; sie werden sogar lieber dann gemacht, wenn eine gewisse Initiative erforderlich ist, was sie vermutlich aus der täglichen Routine etwas hervorhebt.

Global läßt sich dies etwa folgendermaßen zusammenfassen: körperliche Leistungen erbringen die Beamten in den meisten Fällen nur ungern (einzige Ausnahme: Hilfstätigkeiten); das gleiche gilt für Geschick im Umgang mit Schriftstücken und juristische Kenntnisse, bei denen sich jedoch zusätzlich etwas Interessantes abzeichnet: beides wird bereitwilliger dort eingesetzt, wo es gegen Personen verwendet werden kann, die darin vermutlich unterlegen sind: bei Kriminaltätigkeiten und bei Verkehrstätigkeiten. Kenntnisse der räumlichen und sozialen Umwelt werden von den Beamten nahezu in allen Fällen gern demonstriert. Die Bereitschaft zum Einsatz aller anderen Qualifikationen hängt von der Art der Tätigkeit und vermutlich von der Situation ab.

## ABSCHNITT 3

Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle3.1 Die Balance von Eigenverantwortlichkeit und Kontrolle

In allen Gesprächen rund um diese Projekt wurde das Problem der Kontrolle immer wieder angesprochen - von Personen, die höher in der Hierarchie rangieren, als unangenehme aber unvermeidliche Last, von niedrigergestellten Beamten als eine der nicht unbedingt als nötig empfundenen Hauptbelastungen ihres Berufes.

In Bericht 4 können wir zeigen, daß gerade jenen, die sich für den Beruf eines Polizeibeamten interessieren, Selbständigkeit und "sein eigener Herr sein" besonders am Herzen liegt; vielleicht unterlagen auch jene, die derzeit der Polizei angehören, solcherart Selektion.

Jedenfalls ist recht überraschend zu sehen, daß bei den W3-Beamten ein hohes Maß an Kontrolle mit einem hohen Maß an empfundener Selbständigkeit koexistiert:

Tabelle 14

"Wurden Sie im Zusammenhang mit dieser Tätigkeit von Vorgesetzten kontrolliert?"

|               |          |
|---------------|----------|
| ja            | 33%      |
| nein          | 65       |
| keine Antwort | 2        |
|               | (N=2615) |

"Wenn Sie von den formalen juristischen Vorschriften absehen: konnten Sie weitgehend selbst entscheiden, ob und wie Sie diese Tätigkeit ausführen?"

|               |          |
|---------------|----------|
| ja            | 77%      |
| nein          | 21       |
| keine Antwort | 3        |
|               | (N=2615) |

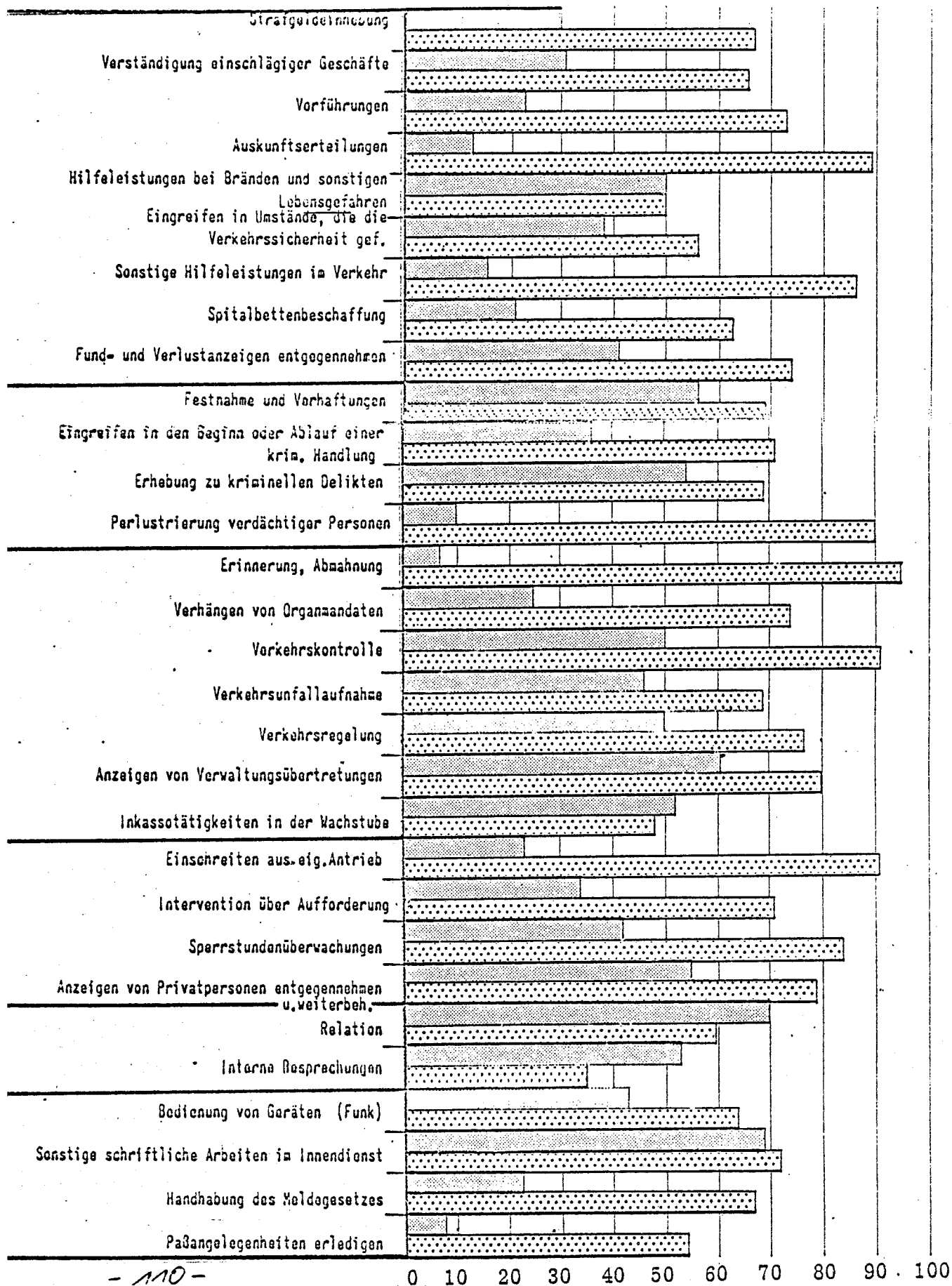
Und obwohl sich Kontrolle auf das Maß an Selbständigkeit, mit der eine Tätigkeit ausgeführt werden kann, auswirkt, scheint diese Wirkung doch (jedenfalls im Empfinden der Beamten) nicht allzu stark sein:

Selbständigkeit und Kontrolle bei einzelnen Tätigkeiten

% wurde kontrolliert

% konnte selbst entscheiden

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100





## Tabelle 15

Der Einfluß der Kontrolle auf die Selbständigkeit

% konnte selbst entscheiden

wurde kontrolliert 68% (N= 841)

wurde nicht kontrolliert 85% (N=1662)

Auch bei kontrollierten Tätigkeiten haben Beamte zu zwei Dritteln das Gefühl, ihre Tätigkeit nach eigenem Ermessen steuern zu können. Betrachten wir Graphik 5, so wird ziemlich deutlich, wo vor allem ein breiter Ermessensspielraum besteht: bei allen jenen Tätigkeiten, für deren Einleitung eigene Initiative von Seiten des Beamten erforderlich ist, wie: Einschreiten aus eigenem Antrieb, Erinnerung, Abmahnung, Verkehrskontrollen, Sperrstundenüberwachungen, Hilfeleistungen im Verkehr und Per-lustrierungen. Auch bei Auskunftserteilungen hat er keinerlei Normen, die ihn binden.

Besonders wenig frei hingegen fühlt er sich vor allem in zwei Arten von Situationen: Wenn sehr massive allgemeine Normen ihn zu einem bestimmten Verhalten zwingen, wie bei Hilfeleistungen bei Lebensgefahr oder Eingreifen in Umstände, die die Verkehrssicherheit gefährden, oder wenn die interne soziale Kontrolle sehr hoch ist, wie bei Inkassotätigkeiten und internen Besprechungen. Es ist ein häufig analysiertes Problem der Organisations-soziologie, daß Kontrolle nur dort wirksam sein kann, wo es sich um recht routinierte und gleichförmige Tätigkeiten handelt, nicht jedoch dort, wo es spezifischer und unter Umständen recht neuartiger Verhaltenssteuerung bedarf, oder wo eigene Initiative erforderlich ist.

Ganz deutlich unselbständig und überwacht fühlen sich Beamte bei interner Verantwortung (die ja wohl unter anderem genau das zum Ziel hat) und bei bürokratischen Tätigkeiten, deren Ergebnisse wohl auch viel leichter zu kontrollieren sind als die von Außentätigkeiten, und die viel standardisierter sind. Sicherlich ist es unklar, was es bedeutet, "abgesehen von formalen Vorschriften selbst entscheiden" zu können.

Tabelle 16

Selbständigkeit und Kontrolle nach Tätigkeitsart

|                                       | % konnte selbst<br>entscheiden | % wurde kon-<br>trolliert |
|---------------------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| Lauftätigkeiten (N=128)               | 74%                            | 34%                       |
| Hilfstätigkeiten (N=653)              | 89%                            | 14%                       |
| Kriminaltätigkeiten (N=85)            | 85%                            | 33%                       |
| Verkehrstätigkeiten (N=580)           | 83%                            | 35%                       |
| sonst.Tätigk.m.pot.Außenkonfl.(N=182) | 80%                            | 42%                       |
| Interne Verantwortung (N=33)          | 55%                            | 60%                       |
| bürokratische Tätigk. (N=654)         | 67%                            | 40%                       |

Aber selbst wenn es nicht sehr viel bedeutet, ergibt sich bei einer Arbeit mit relativ so viel Selbständigkeit ein Widerspruch zur quasi-militärischen Ausbildung zu Disziplin und Gehorsam, denn Befehle, wenn keiner da ist, sie zu geben und ihre Einhaltung konsequent zu überwachen, oder wenn sie Aktivitäten zum Gegenstand haben, die nur schwer zu überwachen sind, verlieren ihre Wirksamkeit und ihren Sinn.

Dies erkennt man auch daran, wenn man sich damit beschäftigt, welche Merkmale vor allem kontrolliert werden:

Tabelle 17

Anteil an kontrollierten Tätigkeiten nach Anforderungen, die diese Tätigkeiten an die Beamten stellen

| Tätigkeit erforderte:                | % Tätigkeit wurde kontrollie- |             |
|--------------------------------------|-------------------------------|-------------|
|                                      | ja                            | nein        |
| Kontakt mit Außenstehenden           | 29%(N=1861)                   | 43%(N=635)  |
| Meinungsverschiedenheiten m.Außenst. | 38%(N=548)                    | 41%(N=1954) |
| Vorges. hält T. für sinnvoll         | 31%(N=1534)                   | 27%(N=956)  |
| T. im Interesse d.Öff. sinnvoll      | 29%(N=1595)                   | 40%(N=933)  |
| T. erfordert erhöhte Aufmerksamkeit  | 43%(N=1419)                   | 21%(N=1118) |
| erf. bes.jurid.Kenntnisse            | 46%(N=947)                    | 26%(N=1587) |
| erf. Geschick im Umg.m.Menschen      | 34%(N=1594)                   | 33%(N=921)  |
| erf. körperliche Leistgsfähigkt.     | 51%(N=472)                    | 29%(N=2031) |
| erf. bes. Kenntnisse der Umwelt      | 37%(N=1091)                   | 31%(N=1442) |
| erf.Initiative u.Einsatzbereitschaft | 43%(N=1002)                   | 27%(N=1511) |
| erf.Geschick mit Schriftstücken      | 54%(N=768)                    | 25%(N=1737) |

Tabella 17 ist aus einem Grund nicht so einfach zu interpretieren: es mag nämlich sein, daß die bloße Tatsache von Kontrolle bereits in den Kontrollierten den Eindruck erweckt, die Tätigkeit sei anspruchsvoll - jedenfalls stellt sich hier dar, daß jeweils die "schwierigeren" Tätigkeiten kontrolliert werden. Innerhalb dieser allgemeinen Tendenz gibt es aber noch spezifische Besonderheiten: auffallend stark kontrolliert werden Tätigkeiten, die Geschick im Umgang mit Schriftstücken, körperliche Leistungsfähigkeit und besondere juristische Kenntnisse verlangen (alles drei Qualifikationen, die die Beamten nicht allzu gern einzusetzen bereit sind). Geschick im Umgang mit Menschen jedoch wird kaum kontrolliert - was man ja auch daraus schließen kann, daß überhaupt Tätigkeiten mit Außenkontakt weniger, und auch Tätigkeiten, bei denen es Konflikte mit Außenstehenden gibt, weniger kontrolliert werden. Die ganze Dimension der "Menschenbehandlung" und des "Konflikt-Management", die ja insgesamt für die Tätigkeit der Polizei von allergrößter Bedeutung zu sein scheinen, unterliegen kaum der Kontrolle und könnten wahrscheinlich auch nicht "kontrolliert" in dem üblichem Sinne werden. Es geschieht also etwas Ähnliches wie erfahrungsgemäß in allen bürokratischen Organisationen: nicht die unmittelbare Zielerreichung der wichtigsten Organisationsziele wird geprüft, sondern der Erfolg und die formale Korrektheit in sekundären Zielbereichen. Dies läßt sich noch deutlicher daran erkennen, daß der Vorgesetzte Tätigkeiten, die er für sinnvoll hält, nur geringfügig mehr kontrolliert als solche, die er für weniger sinnvoll oder sinnlos hält, und daß er Tätigkeiten, die Polizisten als im Interesse der Öffentlichkeit sinnvoll einschätzen, sogar weit weniger kontrolliert als "sinnlose" Tätigkeiten.

Zum Teil muß man dies wohl strategisch interpretieren, wie Tabelle 18 zeigt.

Vermutlich ist es nicht nur so, daß Kontrolle Tätigkeiten unangenehm macht, sondern auch so, daß Vorgesetzte das kontrollieren, was nach ihrer Vermutung von den Untergebenen freiwillig nur ungern gemacht wird - trotzdem ist es bedenklich,

daß die Gewichtung nach dem Kriterium des "sinnvoll" so gut wie völlig ausfällt, wenn man gern-haben konstant hält. Dies hat gleichzeitig unangenehme Nebenfolgen: wird "Sinnloses" der Kontrolle unterworfen, so reagieren die Beamten darauf emotionell recht negativ, während sie gegenüber der Kontrolle von "Sinnvollem" anscheinend positive Reaktionen zeigen.

Tabelle 19

Die Auswirkungen von Kontrolle auf die Beliebtheit von Tätigkeiten danach, ob der Vorgesetzte die Tätigkeit für sinnvoll hält

% sehr gern gemacht

|                              | Vorgesetzter hält für |                  |
|------------------------------|-----------------------|------------------|
|                              | sehr sinnvoll         | weniger sinnvoll |
| Tätigkeit wurde kontrolliert | 56%(N=483)            | 8%(N=452)        |
| nicht kontrolliert           | 65%(N=1051)           | 21%(N=604)       |

Am liebsten ist es den Beamten nach wie vor, sinnvolle Tätigkeiten ohne Kontrolle auszuführen, aber auch Kontrolle bei diesen wird bereitwillig toleriert.

Interessanterweise scheint aber nicht nur Kontrolle, sondern auch Kontakt zu Kollegen ganz allgemein für die Beamten eher unangenehm zu sein. Insgesamt sind ihnen Tätigkeiten, bei denen sie nicht mit Kollegen zusammen sind, etwas lieber als solche, bei denen sie Kontakte haben (48% sehr gern ausgeübt gegenüber 42%). Berücksichtigt man jedoch gleichzeitig Kontrolle, so wird dieser Unterschied noch eindeutiger:

Tabelle 20

Auswirkungen von Kontakt mit Kollegen oder Vorgesetzten und Kontrolle auf die Beliebtheit von Tätigkeiten

% sehr gern gemacht

|                          | Kontakt mit Kollegen oder Vorgesetzten |            |
|--------------------------|--|------------|
|                          | ja                                     | nein       |
| wurde kontrolliert       | 44%(N=476)                             | 27%(N=267) |
| wurde nicht kontrolliert | 40%(N=463)                             | 53%(N=954) |

Dies lässt sich wohl so interpretieren: wenn sie schön kontrolliert werden, so ist es ihnen lieber, wenn sie dabei anwesend sind und mit dem Kontrollierenden in Berührung treten; wenn sie aber nicht kontrolliert werden, so ist es ihnen viel lieber, allein ihre Tätigkeit zu verrichten. Dies dürfte wohl daran liegen, daß die Anwesenheit von Kollegen, auch wenn sie nicht die Form einer formellen Kontrolle hat, von ihnen als solche erlebt wird; sie werden dabei wahrscheinlich auf Rollenerwartungen und Rollenverhalten festgelegt, das ihnen nicht unbedingt immer recht ist (vielleicht hindert es sie daran, in die Rolle des "normalen Menschen" zu schlüpfen, die ihnen willkommen sein dürfte).

Dies lässt sich auch daran ablesen, daß den Beamten bei Kriminaltätigkeiten sowohl Kontakt als auch Kontrolle durchaus lieb zu sein scheint, während sie bei Verkehrstätigkeiten und auch bei Hilfstätigkeiten weit lieber ohne Kontakt und Kontrolle bleiben.

### 3.2. Kontrolle, Hilfe und Lob

Wir fragten die Polizisten bei jeder Tätigkeit danach, ob sie gern mehr Hilfe von Kollegen oder Vorgesetzten dabei gehabt hätten. Während insgesamt nur bei 14% aller Tätigkeiten diese Frage bejaht wird, schnellst dieser Anteil bei Kriminaltätigkeiten und auch bei sonstigen Tätigkeiten mit potentiellen Außenkonflikt auf über 30%. Es ist aber recht bedeutsam, daß die Beamten vor allem dann lieber mehr Hilfe gehabt hätten, wenn sie kontrolliert wurden:

Tabelle 21

Wunsch nach mehr Hilfe, nach Kontakt zu Kollegen und Vorgesetzten und Kontrolle

% hätten gern mehr Hilfe gehabt

|                          | Kontakt zu Kollegen oder Vorgesetzten |            |
|--------------------------|---------------------------------------|------------|
|                          | ja                                    | nein       |
| wurde kontrolliert       | 28%(N=476)                            | 22%(N=267) |
| wurde nicht kontrolliert | 12%(N=463)                            | 9%(N=954)  |

Gab es weder Kontakt noch Kontrolle, so wird auch kaum der Wunsch nach mehr Hilfe laut; waren jedoch Kollegen anwesend, so kommt öfter vor, daß man sich von ihnen mehr Hilfe erwartet hätte. Ganz deutlich sind jedoch die Unterschiede zur Situation der Kontrolle: es klingt beinahe wie eine Beschwerde oder wie ein Vorwurf, wenn fast ein Drittel der im face-to-face-Kontakt Kontrollierten meint, man hätte ihnen lieber helfen sollen.

Betrachten wir nun die Situationen, in denen die Beamten lieber mehr Hilfe gehabt hätten, so zeichnet sich ab: \*) Situationen, in denen es Konflikte mit Außenstehenden gibt (nicht jedoch bei Kontakt allein) und an dritter Stelle Situationen, die den Beamten besondere Initiative und Einsatzbereitschaft abverlangen. Anders ausgedrückt: sie wünschten mehr physische Unterstützung, normative Abstützung und Hilfe bei schwierigen Entscheidungen. Gleichzeitig ergibt sich für die Polizisten nahezu ausschließlich dann die Chance, für eine Tätigkeit gelobt zu werden, wenn diese kontrolliert wird.

Tabelle 22

Beamter wurde für die Ausführung einer Tätigkeit gelobt

| % gelobt                 | Vorgesetzter hält Tätigkeit für |                     |            |
|--------------------------|---------------------------------|---------------------|------------|
|                          | sinnvoll                        | weniger<br>sinnvoll | gesamt     |
| wurde kontrolliert       | 25%(N=479)                      | 6%(N=350)           | 17%(N=829) |
| wurde nicht kontrolliert | 4%(N=1052)                      | 2%(N=579)           | 4%(N=1631) |

Aus Tabelle 21 ist ersichtlich, daß Vorgesetzte vor allem Tätigkeiten loben, die sie für sinnvoll halten - gleichzeitig sollte man aber beachten, daß ein Polizist immer noch bessere Aussichten hat, für eine dem Vorgesetzten sinnlos erscheinende Tätigkeit gelobt zu werden, sofern ihn dieser dabei kontrolliert, als für eine sinnvolle Tätigkeit, die ohne Kontrolle durch den Vorgesetzten vor sich geht. Anscheinend gibt es in

\*) Situationen, in denen ihnen körperliche Leistungen abverlangt werden,

dieser Organisation nur wenig Möglichkeiten, eigene Leistungen anders als bei Kontrollen sichtbar werden zu lassen.

Überdies dürfte Lob auch nur als Gegenleistung für recht spektakuläre Handlungen angeboten werden.

Tabelle 23  
Häufigkeit von Lob nach Tätigkeitsart

|   | % gelobt   |
|---|------------|
| Lauftätigkeiten   | 12%(N=129) |
| Hilfstätigkeiten  | 3%(N=667)  |
| Kriminaltätigkeiten                                       | 24%(N=82)  |
| Verkehrstätigkeiten                                       | 10%(N=559) |
| sonstige Tätigkeiten mit mit potentiellm<br>Außenkonflikt | 9%(N=180)  |
| Interne Verantwortung                                     | 6%(N=34)   |
| bürokratische Tätigkeiten                                 | 7%(N=636)  |

Hier bildet sich noch viel stärker die Vorstellung von der Polizei als "Verbrecherjäger" ab, als dies nach den Vorstellungen der Vorgesetzten bezüglich des "Sinns" von Tätigkeiten geschah (vgl. Tabelle 8) - für nahezu ein Viertel aller Kriminaltätigkeiten gibt es Lob, für Hilfstätigkeiten fast nie (was auch deswegen nicht so wichtig ist, da die Beamten diese Tätigkeiten an sich befriedigend finden und ihr Lob von der Bevölkerung erhalten) und bei interner Verantwortung und bürokratischen Tätigkeiten (die ja auch für die Vorgesetzten recht gut sichtbar sein müßten) ist Lob schwer zu erhalten.

Zusammenfassen läßt sich also sagen:

W3-Beamte führen ihre Tätigkeiten in dem Gefühl großer Selbständigkeit und meist im Alleingang aus; sie schätzen eher Tätigkeiten, die sie in Kontakt mit Außenstehenden bringen und scheuen eher solche, die sie in Anwesenheit oder

gemeinsam mit Kollegen ausführen. Ihre Werte (d.h. ihre Vorstellungen vom Sinn von Tätigkeiten) orientieren sie eher an der Öffentlichkeit als an ihren eigenen Vorgesetzten, mit denen sie aber nach eigenen Angaben selten Meinungsverschiedenheiten austragen. Sie unterliegen einem ziemlich hohen Maß an Kontrolle, die sie eher ablehnen und an deren Stelle sie lieber mehr Hilfe bekämen, die ihnen aber gleichzeitig die mehr oder minder einzige Chance innerorganisatorischer Belohnungen anzubieten hat, nämlich Lob.

Darin bildet sich genau das ab, was wir schon in den vorangegangenen Abschnitten betonten, indem wir darauf hinwiesen, daß Hilfstätigkeiten am meisten geschätzt und Konflikte mit "Normalbürgern" als unangenehm erlebt werden: die W3-Beamten stehen, vielleicht mehr als alle anderen, in einem mehr oder minder permanenten Rollenkonflikt zwischen den Erwartungen, die die Organisation und Vorgesetzte an sie richten, und jenen, die die Bevölkerung hat. Es besteht die deutliche Tendenz, diesen Konflikt zugunsten der Erwartungen der Bevölkerung (die aber in sich widersprüchlich sind, wie wir an anderer Stelle zeigen können) zu lösen - werden sie daran gehindert, so reagieren sie mit Unbehagen. Vergleicht man nun aber die Auszahlungen, die die Organisation für Normkonformität anzubieten hat (Lob, Hilfe, kollegiale Freundschaft, Beförderung usw.), so scheinen diese weit weniger zugkräftig zu sein als die Befriedigung, eine im Interesse der Öffentlichkeit sinnvolle Tätigkeit verrichtet zu haben oder die Tendenz, mit dieser Konflikte zu vermeiden.



P O L I Z E I   U N D   Ö F F E N T L I C H K E I T

Zur Lage der Wiener Sicherheitswache

Ergebnisse einer Untersuchung  
des Instituts für Höhere Studien  
und Wissenschaftliche Forschung  
unter Leitung von

Univ.Doiz.Dr.Heinz Steinert

Im Auftrag des  
Bundesministeriums für Inneres

B E R I C H T   4  
DIE WAHL DES POLIZISTENBERUFES

Marina Fischer  
Margarete Höllbacher  
Gustav Köckeis  
Friedrich Leitner  
Ingrid Schäfer  
Heinz Steinert

Wien, im Februar 1972

# INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 4

## DIE WAHL DES POLIZISTENBERUFES

|  | Seite |
|--|-------|
| ABSCHNITT 1  |       |
| Einleitung . . . . .   | 1     |
| 1.1 Problemstellung . . . . .  | 1     |
| 1.2 Vorgangsweise und Anlage des Berichts . . . . .  | 2     |
| ABSCHNITT 2  |       |
| Polizist als Beruf . . . . .   | 7     |
| 2.1 Allgemeine Überlegungen . . . . .  | 7     |
| 2.2 Perzeption und Bewertung des Polizeiberufes . . . . .  | 9     |
| 2.3 Zum Problem des Ansehens des Polizeiberufes . . . . .  | 20    |
| ABSCHNITT 3  |       |
| Allgemeine Einstellungen zur Polizei . . . . .   | 23    |
| 3.1 Ziele und Aufgaben der Polizei . . . . .   | 23    |
| 3.2 Vorstellungen über Voraussetzungen eines besseren<br>Funktionierens der Wiener Polizei . . . . . | 26    |

## ABSCHNITT 1 Einleitung

### 1.1 Problemstellung

Der uns im Februar 1971 erteilte Forschungsauftrag umfaßte im wesentlichen drei Punkte:

1/ Die Untersuchung des Ansehns der Wiener Sicherheitswache bei der Wiener und niederösterreichischen Bevölkerung. Klärung der Erwartungen, die die Bevölkerung an die Sicherheitswache richtet bezüglich ihrer Aufgaben und der Form, diese Aufgaben zu erfüllen. Diese Fragen werden im Bericht 4 abgehandelt.

2/ Damit untrennbar verbunden das in den letzten Jahren verstärkt aufgetretene Rekrutierungsproblem. Die konkreten Fragestellungen haben dazu gelautet: Warum kommen nur wenige Bewerber?

Dazu wurde vom Auftraggeber besonders hervorgehoben, daß die allgemein in den Vordergrund gerückte schlechte Bezahlung als Ursache für den Rückgang der Eintritte nicht ausschlaggebend sein könne, da die Bundespolizei in den Landeshauptstädten unter gleichen Bezahlungsbedingungen keine Rekrutierungsschwierigkeiten habe. Zu diesem Problem soll weiter unten ausführlicher Stellung genommen werden. Untersucht werden sollte nun, welche anderen Kriterien für die Ablehnung des Dienstes bei der Wiener Polizei ausschlaggebend sind. Dafür sind natürlich die bis dreißigjährigen Männer besonders interessant, da sie als potentielle Bewerber in Frage kommen.

In dem Zusammenhang wurde noch die Frage aufgeworfen, warum die Bewerber aus den Bundesländern weniger wurden. Wie sich in der Auswertung der Personalkartei zeigt, betrifft der Bewerberrückgang in erster Linie die aus

Wien stammenden Anwärter; der kontinuierliche Rückgang des Anteils an Wiener Bewerbern für die Sicherheitswache ist als Hauptursache für den allgemeinen Bewerberrückgang anzusehen. Dieses Problem ist der zentrale Gegenstand des vorliegenden Berichtes 4.

3/ Die in den letzten Jahren immer stärker zunehmenden Austritte aus der Sicherheitswache während der Ausbildungszeit bzw. kurz danach. Die Klarstellung der Ursachen dieser Tendenz kann allerdings in der Hauptsache nur durch eine Untersuchung innerorganisatorischer Probleme der Polizei erfolgen. In diesem Teil werden sich nur einige Randbemerkungen auf diese Fragestellung beziehen.

## 1.2 Vorgangsweise und Anlage dieses Berichtes

Von besonderem Interesse für die Frage der Rekrutierung der Wiener Sicherheitswache sind männliche Wiener bis zum 30. Lebensjahr.<sup>1)</sup> Neben der Repräsentativstichprobe der Wiener Bevölkerung wurde daher zusätzlich eine Zufallsstichprobe von 19 bis 30-jährigen Männern in Wien<sup>2)</sup> befragt, um diese für das Problem bedeutsame Gruppe zahlenmäßig zu verstärken.<sup>3)</sup>

---

1) Zwar ist derzeit rechtlich der Eintritt in die Wiener Sicherheitswache nur bis zum 27. Lebensjahr möglich; da wir dies jedoch nicht für eine unumstößliche Grenze halten und zudem für diese Auswertung Interesse an einer Vergrößerung der Grundgesamtheit hatten, bezogen wir alle unter-30-jährigen mit ein. Es besteht keinerlei Grund zur Annahme, daß die Jahrgänge zwischen 27 und 30 sich wesentlich von den Jüngeren unterscheiden.

2) Gleichzeitig befragten wir eine Stichprobe von jungen männlichen Niederösterreichern und Burgenländern. Die Ergebnisse dieser Befragung befinden sich jedoch erst im Anfangsstadium der Auswertung.

3) Näheres siehe Bericht 3, Abschnitt 1.

Der vorliegende Bericht beschäftigt sich daher mit jener Gruppe von 187 jungen Männern und versucht damit, jenen Teil der Bevölkerung zu charakterisieren, für den derzeit ein Eintritt in die Wiener Sicherheitswache in Frage käme.

Wir versuchen nun einerseits zu erklären, welche Attribute des Polizei-Berufs es derzeit sind, die in jungen Männern Interesse an diesem Beruf erwecken; zu diesem Zweck vergleichen wir jene, die sich vorstellen können, diesen Beruf zu ergreifen, mit solchen, die sich das nicht vorstellen können. Wie aus Bericht 3 ersichtlich, zeigen junge Männer verhältnismäßig weniger Interesse am Polizeiberuf als ältere. Dementsprechend ist hier die Gruppe der "Interessenten" auch recht klein:

Tabelle 1

Antworten auf die Frage: "Können Sie sich selbst vorstellen, Polizist zu werden?" 1)

|   | absolut   | Prozent |
|---|-----------|---------|
| "könnte ich mir sehr gut vorstellen"    | 9         | 5%      |
| "würde ich immerhin in Betracht ziehen" | 29        | 16%     |
| "könnte es mir nur schwer vorstellen"   | 66        | 34      |
| "käme nicht in Frage"                   | 83        | 45      |
|   | (N = 187) |         |

---

1) Nachdem wir im Verlaufe vorheriger Überprüfungen die Erfahrung machten, daß von der Bevölkerung "Polizist" mit "Angehöriger der Sicherheitswache" identifiziert wird, verwendeten wir der Einfachheit halber bei der Befragung und hier im Bericht die beiden Begriffe synonym.

Für knapp die Hälfte aller jungen Wiener kommt der Beruf eines Polizeibeamten überhaupt nicht in Frage; von einem weiteren Drittel wird er ebenfalls kaum in Betracht gezogen. Uns verbleiben damit als "Interessenten" ganze 21% der jungen Männer, wobei äußerst unklar ist, wieviel solches "Interesse" mit der tatsächlichen Wahl eines Berufes zu tun hat. Für einen guten Anteil dieser Männer würden wir jedenfalls meinen, daß sie uns bei verschiedensten anderen Berufen ebenso "Interesse" bekundet hätten.

Um jedoch feststellen zu können, welche Unterschiede zwischen Interessenten und Nicht-Interessenten tatsächlich mit dem Faktor "Interesse" verbunden und nicht auf ganz andere Faktoren zurückzuführen sind, müssen wir verschiedene weitere Merkmale der beiden Gruppen kontrollieren.

Tabelle 2

Unterschiede zwischen Interessenten und Nicht-Interessenten nach Berufszugehörigkeit

| Berufszugehörigkeit:  | Interessenten | Nicht-Interessenten |
|---|---------------|---------------------|
| angelernte Arbeiter, Facharbeiter, gewerbliche Privatangestellte 1) | 45%           | 30%                 |
| sonstige Berufe   | 55            | 70                  |
|   | (N=38)        | (N=149)             |

Es ist also ziemlich deutlich, daß unter den Interessenten die ~~ersten~~ <sup>ersteren</sup> genannten Berufsgruppen weit stärker vertreten sind als unter den Nicht-Interessenten. Da zudem nach unseren Auswertungen der Personalkartei der Wiener Sicherheitswache die derzeitigen Polizisten sich in erster Linie aus diesen Berufsgruppen rekrutieren (vgl. Bericht 1), bezeichnen wir sie im folgenden als "Rekrutierungsberufe" - obwohl mehr als die Hälfte unserer Interessenten anderen

---

1) wie z.B. Kellner, Verkäufer

Berufsgruppen angehören. Für die tatsächliche Entscheidung zum Polizeiberuf scheinen jedoch die "Rekrutierungsberufe" eine realistische Ausgangsbasis abzugeben.

Um nun beurteilen zu können, wie sich Interessenten für die Wiener Polizei nicht nur von solchen, die keine Interesse zeigen, sondern auch von solchen unterscheiden, die ungefähr der gleichen sozialen Schicht angehören wie sie selbst und die normalerweise die Ausgangsbasis für den Polizeiberuf darstellen, vergleichen wir Interessenten mit allen Angehörigen der "Rekrutierungsberufe".

Als dritte Vergleichsmöglichkeit bietet sich noch an, die Interessenten selbst in solche zu trennen, die den Rekrutierungsberufen angehören, und in solche, die anderen Berufen zuzurechnen sind. Diese Vergleiche werden wir jedoch nur an einigen ausgewählten Stellen durchführen, da sich dabei die Absolutzahl der Personen, auf denen unsere Zahlen und Aussagen beruhen können, bedenklich verkleinert.

Mit diesen Analysen beantworten wir aber nur die eine Hälfte des Problems: wir machen einerseits Aussagen darüber, welche Art von Leuten derzeit in die Polizei selektiert würde, und andererseits über die speziellen Berufsmerkmale etc., die diese Leute zu solchem Interesse bewegen. Da wir aber von der Voraussetzung ausgingen, daß derzeit eine zu kleine Zahl von Wienern sich zum Eintritt in die Polizei bereitfindet, wäre es wichtig, unter jenen, die nicht einmal Interesse in dieser ausdrücklichen Form anmelden, solche herauszufinden, die unter geänderten Bedingungen den Polizei-Beruf in Betracht zögen. Zum Teil können wir solche bereits aus dem vorliegenden Material rückschließen - zum Teil jedoch bedarf es dazu noch weit eingehenderer Analysen, die späteren Berichtteilen vorbehalten bleiben.

Die folgenden Abschnitte dieses Berichtes beschäftigen sich mit der Darstellung der ausgewählten Vergleichsgruppen, nach deren Einstellungen zu Berufsattributen des Polizeiberufs, zu den Zielen der Polizei, Veränderungen, die der Funktionsfähigkeit der Polizei dienlich sein können, mit Hinweisen darauf, welche möglichen Folgen die Aufnahme der am Polizeiberuf Interessierten für das Verhältnis zur Bevölkerung haben kann.



## ABSCHNITT 2

### Polizist als Beruf

#### 2.1 Allgemeine Überlegungen

Das momentane Rekrutierungssystem der Sicherheitswache zwingt etwaige Bewerber zu einem Berufswechsel. Der Eintritt ist erst zu einem Zeitpunkt möglich, zu dem der größte Teil der männlichen Bevölkerung eine Berufsausbildung abgeschlossen hat. Unter diesen Bedingungen ist daher in den meisten Fällen der Eintritt in die Polizeischule mit der Aufgabe eines bereits einige Jahre ausgeübten Berufes verbunden. Ein Eintritt in die Polizei wird daher nur dann vorgenommen, wenn der Polizeiberuf gegenüber dem eigenen Beruf Vorteile für den Betreffenden bringt. Es muß gelingen, Leute aus anderen Berufen abzuwerben, eine Situation, die die Rekrutierung sehr erschwert.<sup>1)</sup> Ob hier nicht andere Formen der Rekrutierung angebracht wären, sollte einmal zur Diskussion gestellt werden.

Bei der Analyse der Einstellung zum Polizeiberuf ist es jedenfalls notwendig, den bisher durch die Befragten ausgeübten Beruf als wesentlichstes Vergleichskriterium einzuführen. Des weiteren hängt die Berufswahl von den Vorstellungen ab, die man sich von einem den eigenen Möglichkeiten und Interessen angepaßten "Idealberuf" macht. Diese Vorstellungen schwächen oder stärken bestimmte Attribute eines konkret anzustrebenden Berufes.

Diese hier nur grob dargestellten Überlegungen führten zu der Form, in der die Attraktivität des Polizeiberufes erhoben wurde: Die oben angeführten 4 Gruppen wurden nach ihren Einstellungen zu folgenden Berufsattributen verglichen:

1. Nach dem "Idealberuf"
2. Nach dem Vorhandensein der Attribute des Idealberufs in ihrem eigenen Beruf
3. Danach, wie sie die Polizei als Beruf nach diesen Kriterien bewerten.

Wesentliche Antwort-Unterschiede, speziell in der Bewertung des Polizistenberufs, können sich aus einer unterschiedlichen

<sup>1)</sup> Eine sehr ähnliche Situation findet sich z.B. bei den Krankenschwestern, die ebenfalls mit Rekrutierungsschwierigkeiten zu kämpfen haben

Kenntnis der Berufsprobleme der Polizei ergeben.

Tabelle 3

Kennen Sie einen Polizisten, der in Ihrer Wohngegend Dienst versieht?

|           | Interessenten | Nicht-<br>Interess. | Rekr.berufe | Interess.aus<br>Rekr.berufen |
|-----------|---------------|---------------------|-------------|------------------------------|
| mit Namen | 5 %           | 8 %                 | 6 %         | 6 %                          |
| vom Sehen | 45 %          | 31 %                | 39 %        | 65 %                         |
| gar nicht | 50 %          | 60 %                | 54 %        | 29 %                         |
|           | (N=38)        | (N=149)             | (N=61)      | (N=17)                       |

Bei den am Polizeiberuf interessierten Gruppen sind es mehr Personen, die einen Polizisten vom Sehen kennen als bei den nicht Interessierten. Diese Gruppen sind auch offensichtlich stark an der Polizei und ihren Handlungen interessiert. Allerdings reicht dieses Interesse nicht aus, um in wirklich engen Kontakt (mit Namen kennen) mit Beamten in der Wohngegend zu treten.

Tabelle 4

Haben Sie einen Bekannten oder Verwandten, der Polizist ist?

|      | Interessenten | Nicht-<br>Interess. | Rekr.berufe | Interess.aus<br>Rekr.berufen |
|------|---------------|---------------------|-------------|------------------------------|
| ja   | 40 %          | 22 %                | 21 %        | 35 %                         |
| nein | 60 %          | 78 %                | 78 %        | 64 %                         |
|      | (N=38)        | (N=149)             | (N=61)      | (N=17)                       |

Wie die Tabelle 4 zeigt, erklärt der familiäre Kontakt oder die persönliche Bekanntschaft einen Teil des Interesses am Polizeiberuf. Diese Tatsache hat eine nicht unerhebliche Bedeutung für das Rekrutierungsproblem. Eine Verstärkung der informellen Werbung durch die Polizeibeamten selbst könnte zu einem verstärkten Angebot von Bewerbern führen. Allerdings müßten die Beamten dann noch genügend motiviert sein. Wie aus einer Vielzahl von Gesprächen mit Polizeibeamten zu ersehen war, ist

diese Bereitschaft nur in sehr eingeschränktem Maß vorhanden (vgl. auch Bericht 3, Abschnitt 2.2). Durch ein Ansteigen der Berufszufriedenheit in der Sicherheitswache ist ganz sicher auch ein Ansteigen informell Geworbener zu erwarten.

Aus unserer Analyse ist nun folgendes zu beantworten:

Welche Merkmale des Polizeiberufes sind es, die die Attraktion dieses Berufes ausmachen? Dies wäre in erster Linie danach zu beantworten, welche Merkmale im Idealberuf noch bewertet werden. Bei den Interessenten stellt sich die Frage, ob sie durch unterschiedliche Bewertungen im Idealberuf, durch unterschiedliche Perzeption des Polizistenberufes oder durch ihnen unangenehme Eigenschaften ihres eigenen Berufes zu einer positiven Haltung gegenüber dem Polizeiberuf kommen.

Liegt es an unterschiedlicher Bewertung einzelner Dimensionen, so läßt sich daraus folgern, welche Eigenschaften des Polizistenberufes stärker hervorgehoben werden müßten, um diese Gruppe zu einer tatsächlichen Bewerbung zu bewegen.

Liegt es hingegen an spezifischer Perzeption des Polizeiberufes, so handelt es sich um ein Image-Problem im engeren Sinn. Dann ist nach den Gründen für unterschiedliche Perzeption zu fragen und auf diese Einfluß zu nehmen.

Hat es jedoch vor allem damit zu tun, daß die Interessenten mit ihrem eigenen Beruf nicht zufrieden sind, so dürfte man ihr Interesse am Polizei-Beruf nur als ein sehr unverbindliches interpretieren - sie würden sich vermutlich für jeden Beruf interessieren, der gegenüber ihrem eigenen gewisse Vorteile hat.

## 2.2 Perzeption und Bewertung des Polizisten-Berufes

Die folgende Tabelle gibt einen allgemeinen Überblick darüber, welche Merkmale den verschiedenen Berufen zugeschrieben werden.

Tabelle 5 Merkmale des Idealberufs (I), des eigenen Berufs (E), und des Polizistenberufs (P) bei an der Polizei Interessierten und Nichtinteressierten

"Wenn Sie heute 18 wären, wonach würden Sie sich Ihren Beruf aussuchen?"

|                                 | Interessenten (N=36) |     |                               |               | Nicht-Interessenten (N=140) |     |                               |               |
|---------------------------------|----------------------|-----|-------------------------------|---------------|-----------------------------|-----|-------------------------------|---------------|
|                                 | I                    | E   | %sehr wichtig<br>oder wichtig | %trifft<br>zu | I                           | E   | %sehr wichtig<br>oder wichtig | %trifft<br>zu |
| hoher Anfangsgehalt             | 86%                  | 19% | 86%                           | 8%            | 74%                         | 33% | 74%                           | 7%            |
| festes Beförderungsschema       | 65%                  | 24% | 65%                           | 86%           | 53%                         | 29% | 53%                           | 41%           |
| Möglichkeit sich hinaufzuarb.   | 92%                  | 62% | 92%                           | 70%           | 94%                         | 69% | 94%                           | 65%           |
| Sicherheit                      | 78%                  | 40% | 78%                           | 91%           | 79%                         | 40% | 79%                           | 94%           |
| hohe Pension                    | 83%                  | 52% | 83%                           | 62%           | 77%                         | 50% | 77%                           | 52%           |
| genau geregelte Arbeitszeit     | 57%                  | 56% | 57%                           | 75%           | 53%                         | 59% | 53%                           | 61%           |
| Freude an Arbeit                | 91%                  | 75% | 91%                           | 84%           | 75%                         | 88% | 75%                           | 61%           |
| viel Freizeit                   | 67%                  | 32% | 67%                           | 61%           | 79%                         | 56% | 79%                           | 73%           |
| normale Arbeitszeit             | 71%                  | 64% | 71%                           | 18%           | 66%                         | 68% | 66%                           | 12%           |
| hohes Ansehen                   | 46%                  | 27% | 46%                           | 62%           | 54%                         | 46% | 54%                           | 21%           |
| viel Kontakt mit Leuten         | 62%                  | 67% | 62%                           | 89%           | 71%                         | 77% | 71%                           | 97%           |
| eigener Herr                    | 70%                  | 37% | 70%                           | 35%           | 84%                         | 59% | 84%                           | 25%           |
| ungefährliche Arbeit            | 44%                  | 40% | 44%                           | 8%            | 52%                         | 63% | 52%                           | 15%           |
| mit besseren Leuten zu tun      | 35%                  | 27% | 35%                           | 10%           | 35%                         | 21% | 35%                           | 4%            |
| abwechslungsreich               | 80%                  | 75% | 80%                           | 78%           | 84%                         | 82% | 84%                           | 67%           |
| körperliche Arbeit              | 25%                  | 43% | 25%                           | 24%           | 26%                         | 46% | 26%                           | 32%           |
| jeder Schritt genau geregelt    | 10%                  | 16% | 10%                           | 22%           | 17%                         | 26% | 17%                           | 43%           |
| Schreibtscharbeit               | 12%                  | 29% | 12%                           | 35%           | 15%                         | 34% | 15%                           | 39%           |
| der Allgemeinheit nützlich      | 59%                  | 58% | 59%                           | 94%           | 61%                         | 66% | 61%                           | 95%           |
| kein Schmutz                    | 28%                  | 32% | 28%                           | 64%           | 35%                         | 42% | 35%                           | 62%           |
| Arbeit, bei der man helfen kann | 64%                  | 48% | 64%                           | 100%          | 67%                         | 55% | 67%                           | 95%           |

Tabelle 6 Merkmale des Idealberufs (I), des eigenen Berufs (E) und des Polizistenberufs (P) bei Angehörigen der "Rekrutierungsberufe" und an der Polizei Interessierten in dieser Gruppe

|                                 | (N=63)              |     |      | (N=17)                                 |     |      |
|---------------------------------|---------------------|-----|------|--|-----|------|
|                                 | Rekrutierungsberufe |     |      | Interessierten der Rekrutierungsberufe |     |      |
|                                 | I                   | E   | P    | I                                      | E   | P    |
| hoher Anfangsgehalt             | 82%                 | 34% | 12%  | 82%                                    | 23% | 11%  |
| festes Beförderungsschema       | 61%                 | 18% | 86%  | 69%                                    | 17% | 88%  |
| Möglichkeit sich hinaufzuarb.   | 89%                 | 65% | 70%  | 83%                                    | 58% | 64%  |
| Sicherheit                      | 76%                 | 26% | 96%  | 70%                                    | 23% | 88%  |
| hohe Pension                    | 79%                 | 48% | 66%  | 76%                                    | 58% | 62%  |
| genau geregelte Arbeitszeit     | 63%                 | 62% | 68%  | 58%                                    | 52% | 76%  |
| Freude an Arbeit                | 93%                 | 84% | 71%  | 82%                                    | 62% | 86%  |
| viel Freizeit                   | 83%                 | 49% | 64%  | 63%                                    | 17% | 56%  |
| normale Arbeitszeit             | 72%                 | 68% | 13%  | 75%                                    | 70% | 17%  |
| hohes Ansehen                   | 47%                 | 33% | 47%  | 41%                                    | 25% | 70%  |
| viel Kontakt mit Leuten         | 71%                 | 73% | 98%  | 64%                                    | 64% | 94%  |
| eigener Herr                    | 70%                 | 36% | 27%  | 64%                                    | 23% | 35%  |
| ungefährliche Arbeit            | 58%                 | 56% | 16%  | 47%                                    | 35% | 5%   |
| mit besseren Leuten zu tun      | 42%                 | 22% | 8%   | 35%                                    | 23% | 5%   |
| abwechslungsreich               | 95%                 | 81% | 72%  | 70%                                    | 64% | 76%  |
| körperliche Arbeit              | 40%                 | 68% | 21%  | 34%                                    | 64% | 17%  |
| jeder Schritt genau geregelt    | 25%                 | 27% | 44%  | 6%                                     | 17% | 29%  |
| Schreibttischarbeit             | 10%                 | 16% | 43%  | 11%                                    | 23% | 41%  |
| der Allgemeinheit nützlich      | 62%                 | 62% | 100% | 70%                                    | 58% | 100% |
| kein Schmutz                    | 32%                 | 21% | 67%  | 23%                                    | 17% | 64%  |
| Arbeit, bei der man helfen kann | 68%                 | 59% | 98%  | 63%                                    | 52% | 100% |

Aus Tabelle 5 lassen sich die besprochenen drei Arten von Unterschieden zwischen Interessenten und Nicht-Interessenten ablesen:

Diese beiden Gruppen stellen sich bis zu einem gewissen Grade verschiedene Idealberufe vor: die Interessenten legen mehr Wert auf hohen Anfangsgehalt, ein festes Beförderungsschema, Aussichten auf eine hohe Pension und eine normale Arbeitszeit. Weniger Wert hingegen wird von ihnen gelegt auf viel Freizeit, hohes berufliches Ansehen, Kontakt mit Leuten in der Arbeit, darauf, sein eigener Herr zu sein, auf die Ungefährlichkeit der Arbeit und darauf, daß jeder Arbeitsschritt genau geregelt ist.

Bei den Gruppen sind die insgesamt am höchsten bewerteten Merkmale die Freude an der Arbeit, die Möglichkeit, sich hinaufzuarbeiten, hoher Anfangsgehalt und Abwechslungsreichtum der Arbeit selbst.

Fassen wir dies zusammen, so ergibt sich ein etwas widersprüchliches Bild: einerseits bewerten die Interessenten gerade jene Attribute höher, die normalerweise "Beamtenberufen" zugerechnet werden - womit der Polizeiberuf in Konkurrenz mit anderen Möglichkeiten, vor allem im öffentlichen Dienst, tritt.

Andererseits bewerten sie andere Merkmale, die nicht in diesem "Beamtenkontext" passen, genauso hoch oder sogar höher als die Nicht-Interessenten: Freude an der Arbeit, Abwechslungsreichtum, und die Abwesenheit einer genauen Regelung jedes Arbeitsschrittes.

Vergleicht man die Ergebnisse aus Tabelle 6 mit jenen aus Tabelle 5, so relativiert sich dieses Bild noch weiter: verglichen mit den Angehörigen aller Rekrutierungsberufe, sind die Interessenten einer einzigen Dimension anspruchsvoller. Die hohe Bewertung aller "Beamtenattribute" erweist sich daher als Einfluß der sozialen Schichtzugehörigkeit, nicht als einer des Interesses für den Polizeiberuf.

Auf einer Reihe von Dimensionen jedoch erheben sie weniger hohe Ansprüche als die übrigen Angehörigen der "Rekrutierungsberufe" (die Mehrzahl dieser Unterschiede bleibt auch

dann erhalten, wenn man die Interessenten aus den Rekrutierungsberufen mit den Nicht-Interessenten derselben Berufskategorien vergleicht): es ist ihnen weniger wichtig, ob sie eine ungefährliche Arbeit haben, ob sie über viel Freizeit verfügen, ob sie nur mit "besseren Leuten" zu tun haben, ob sie körperliche Arbeit leisten müssen und ob es unter Umständen eine schmutzige Arbeit ist. Überdies sind sie weniger anspruchsvoll auf den unmittelbaren Dimensionen der Arbeitsbefriedigung: es ist ihnen nicht so wichtig, Freude an der Arbeit zu haben und sie abwechslungsreich zu finden. Auffallend bleibt jedoch, daß sie nicht besonders gern mit Leuten in Kontakt kommen wollen und sich gegenüber Bevormundung sträuben: sie wollen nicht jeden Schritt geregelt sehen (bestehen aber nicht darauf, ihr eigener Herr zu sein).

Folgendes läßt sich daraus schließen: die sogenannten "Beamtenmerkmale" sind so ziemlich für alle Angehörigen der entsprechenden Berufsschichten gleich attraktiv. Möglicherweise spielen diese Dimensionen für die Interessenten dennoch eine größere Rolle, als sich in den Bewertungen des Idealberufes niederschlägt:

#### Tabelle 7

##### Vertrauen in wirtschaftliche Stabilität

Heute weiß man genug über das Funktionieren der Wirtschaft, um Arbeitslosigkeit zu verhindern.

|                 | Interessenten | Nicht-Interessenten | Rekrutierungsberufe |
|-----------------|---------------|---------------------|---------------------|
| stimmt völlig   | 21%           | 28%                 | 28%                 |
| stimmt ziemlich | 34%           | 47%                 | 46%                 |
| eher falsch     | 36%           | 15%                 | 16%                 |
| völlig falsch   | 7%            | 7%                  | 8%                  |
|                 | (N=38)        | (N=146)             | (N=60)              |

Im übrigen sind sie einfach auf einer Reihe von Dimensionen anspruchsloser, ohne daß sie gegenüber den Nicht-Interessenten eine wesentlich andere Bewertungsstruktur zeigten.

Vergrößert heißt das, daß (rein von den Bewertungen her gesehen) für den Polizeiberuf alle jene ansprechbar sind, die ein relativ niedriges berufliches Anspruchsniveau haben.

Vergleicht man nun die Interessenten mit den Nicht-Interessenten danach, wie sie den Polizeiberuf unterschiedlich wahrnehmen<sup>1)</sup> (jeweils dritte und sechste Kolonne in den Tabellen 5 und 6), so finden wir, daß die Interessenten sich von ihm mehr Erfüllung der "Beamtenattribute" (wie festes Beförderungsschema und hohe Pension), ihn überdies in höherem Maße für einen Beruf halten, in dem man sich hinaufarbeiten kann, der abwechslungsreich ist und nicht viel körperliche Arbeit verlangt. Alle diese Wahrnehmungsunterschiede verschwinden jedoch, wenn man die soziale Schichtzugehörigkeit kontrolliert; es handelt sich dabei also um schichtspezifische, nicht um interessensspezifische Perzeptionen und können daher unterschiedliches Interesse an diesem Beruf auch nicht erklären.

Gewisse Unterschiede verbleiben jedoch auch dann, wenn man Schichtzugehörigkeit kontrolliert: Interessenten schätzen den Polizeiberuf auf folgenden Dimensionen höher ein als alle anderen: er biete geregelte Arbeitszeiten, viel Freude an der Arbeit, die Möglichkeit, sein eigener Herr zu sein und nicht jeden Arbeitsschritt genau vorgeschrieben zu bekommen sowie relativ hohes Ansehen. Ferner bedingt er in den Augen der Interessenten nicht so viel Kontakt mit Leuten, wie die anderen meinen, bietet aber auch nicht so viel Freizeit. Zwei Attribute aus dieser Liste decken sich auch mit dem, was sie in ihrem Idealberuf höher bewerten als die übrigen: die Freiheit in der Gestaltung der einzelnen Arbeitsschritte und das Meiden des Kontakts mit Leuten.

Zusammengefaßt also heißt das, daß solche Personen sich für den Polizeiberuf interessieren, die ihn für interessant, selbständig und mit hohem Ansehen ausgestattet wahrnehmen. Diese Personen sind jedoch gleichzeitig nicht sehr an Kontakt mit Leuten interessiert und glauben diesem auch im Polizeiberuf ausweichen zu können.

---

1) Allgemeine Image-Fragen werden im Bericht 3 abgehandelt und daher hier ausgeklammert.



Möglicherweise liegt diese unterschiedliche Wahrnehmung des Polizistenberufes an einem gewissen Kontrasteffekt gegenüber dem eigenen Beruf. Eben dieser eigene Beruf wird von den Interessenten wesentlich anders beschrieben als von den Nicht-Interessenten und zwar auch dann, wenn man Schicht konstant hält und die Unterschiede in Tabelle 6 betrachtet.

Jene, die sich für die Polizei interessieren, beschreiben ihren eigenen Beruf als uninteressanter (Freude an Arbeit, Abwechslungsreichtum), als weniger selbständig (eigener Herr sein, genau geregelt Arbeitsschritte) und mit geringeren externen Auszahlungen versehen (Anfangsgehalt, Freizeit) als die übrigen.

Neuerlich gibt es Unterschiede auf der Dimension "viel Kontakt mit Leuten" - auch in ihrem eigenen Beruf haben die Polizei-Interessenten davon weniger.

Diese beschriebenen nachteiligen Merkmale des eigenen Berufs schagen sich auch darin nieder, daß die Interessenten mit ihrem Beruf unzufriedener sind als alle übrigen.

#### Tabelle 8

##### Zufriedenheit mit dem eigenen Beruf

|                           | Interessenten | Nicht-<br>Interessenten |
|---------------------------|---------------|-------------------------|
| sehr zufrieden            | 30%           | 39%                     |
| ziemlich zufrieden        | 53%           | 48%                     |
| eher und sehr unzufrieden | 17%           | 13%                     |
|                           | (N=37)        | (N=148)                 |

Die Unzufriedenheit mit dem eigenen Beruf hat auch zur Folge, daß sich den Interessenten der Polizistenberuf als relativ attraktiver darstellt als den Nicht-Interessenten. Aus Tabelle 9 ist folgendes zu ersehen: Betrachtet man die Anzahl der Dimensionen, auf denen der Polizeiberuf höher liegt als der eigene, so gibt es deren bei den Interessenten mehr als bei den Nicht-Interessenten; die Anzahl derer, die niedriger liegt, ist geringer. Dies ändert sich auch dann nicht, wenn man die soziale Schicht kontrolliert (vgl. die Zeichen rechts neben den Attributen).

Außerdem könnten die Interessenten die Einbußen an hochbewerteten Merkmalen, die sie bei einem Wechsel zum Polizistenberuf in Kauf nehmen müßten (wie hoher Anfangsgehalt, normale Arbeitszeit) durch eine Verbesserung auf mehreren, allerdings nicht so hoch bewerteten Dimensionen wettmachen: sie hätten die Aussicht auf einen sicheren Posten, ein festes Beförderungsschema, eine nützliche und hilreiche Arbeit und höheres Ansehen.

Die Nicht-Interessenten hingegen könnten die große Zahl von Einbußen gegenüber ihrem eigenen Beruf nur durch eine kleinere Zahl von neugewonnenen Vorteilen kompensieren. Vor allem drei Attribute dürften hier sehr stark ins Gewicht fallen: die Nicht-Interessenten sehen im Polizeiberuf weniger Freude an der Arbeit, weniger Selbständigkeit und weniger Abwechslungsreichtum als in ihrem eigenen Beruf. Genau diese drei Attribute sind es, die Interessenten beim Polizeiberuf in mindestens gleichem Maße vorzufinden hoffen wie in ihrem eigenen Beruf.

Graphiken 1 und 2 fassen diese Ergebnisse noch einmal in übersichtlicher Form zusammen: die beruflichen Attribute sind in jener Reihenfolge für jede Gruppe dargestellt, die sie nach den Bewertungen im Idealberuf haben. Bei den Interessenten sind die einzigen Negative im hoch bewerteten Bereich das geringe Anfangsgehalt und die ungewöhnliche Arbeitszeit - wahrscheinlich wäre daher ein Teil dieser Personengruppe bei Änderung dieser Bedingungen zu gewinnen.

Will man jedoch einen größeren Teil der jungen Männer aus den "Rekruzierungsberufen" ansprechen (vgl. Graphik 2), so treten neben die Notwendigkeit eines höheren Anfangsgehaltes vor allem Eigenschaften der Arbeit selbst. Sie nehmen die Arbeit des Polizisten als eine Arbeit wahr, die weniger Freude und Abwechslungsreichtum anzubieten hat als ihre eigene - und genau diese sind die für sie wichtigsten Berufsmerkmale. Sichtbare Veränderungen auf diesen Dimensionen wären daher wohl unumgängliche Voraussetzungen.

Tabelle 9

Einschätzungsdifferenzen zwischen eigenem und Polizistenberuf

|  | <u>Interessenten</u> <sup>1)</sup>  | <u>Nicht-Interessenten</u> <sup>2)</sup> |
|--|-------------------------------------|--|
| Attribute, die auf den Polizeiberuf mehr zu-<br>treffen als auf den eigenen    | (+)festes Beförderungsschema        | (+)festes Beförderungsschema             |
|  | (+)sicherer Posten                  | (+)sicherer Posten                       |
|  | (+)geregelter Arbeitszeit           |  |
|  | (+)Freizeit -viel                   | (+)viel Freizeit                         |
|  | (+)Kontakt mit Leuten               | (+)Kontakt mit Leuten                    |
|  |                                     | (+)jeder Arbeitsschritt genau geregelt   |
|  | (+)d.Allgemeinh.nützlich            | (+)d.Allgemeinh.nützlich                 |
|  | (+)kein Schmutz                     | (+)kein Schmutz                          |
| Attribute, die auf den Polizeiberuf mehr zu-<br>treffen als auf den eigenen    | (+)anderen helfen können            | (+)anderen helfen können                 |
|  | (o)Aufstiegsmöglichkeit             | (o)Aufstiegsmöglichkeit                  |
|  | (o)hohe Pension                     | (+)hohe Pension                          |
|  | (+)Freude an der Arbeit             |  |
|  | (o)sein eigener Herr                |  |
|  | (o)abwechslungsreich                |  |
|  | (o)jeder Schritt genau geregelt     |  |
|  | (+)Schreibtischarbeit               | (+)Schreibtischarbeit                    |
| Attribute, die auf den Polizeiberuf weniger zu-<br>treffen als auf den eigenen |                                     | (o)geregelter Arbeitszeit                |
|  | (-)hoher Anfangsgehalt              | (-)hoher Anfangsgehalt                   |
|  | (-)normale Arbeitszeit              | (-)normale Arbeitszeit                   |
|  |                                     | (-)Freude an der Arbeit                  |
|  |                                     | (-)sein eigener Herr sein                |
|  | (-)ungefährliche Arbeit             | (-)ungefährliche Arbeit                  |
|  | (-)mit besseren Leuten zu tun haben | (-)mit besseren Leuten zu tun haben      |
|  |                                     | (+)Ansehen                               |
|  | (-)körperliche Arbeit               | (-)körperliche Arbeit                    |
|  |                                     | (-)abwechslungsreich                     |

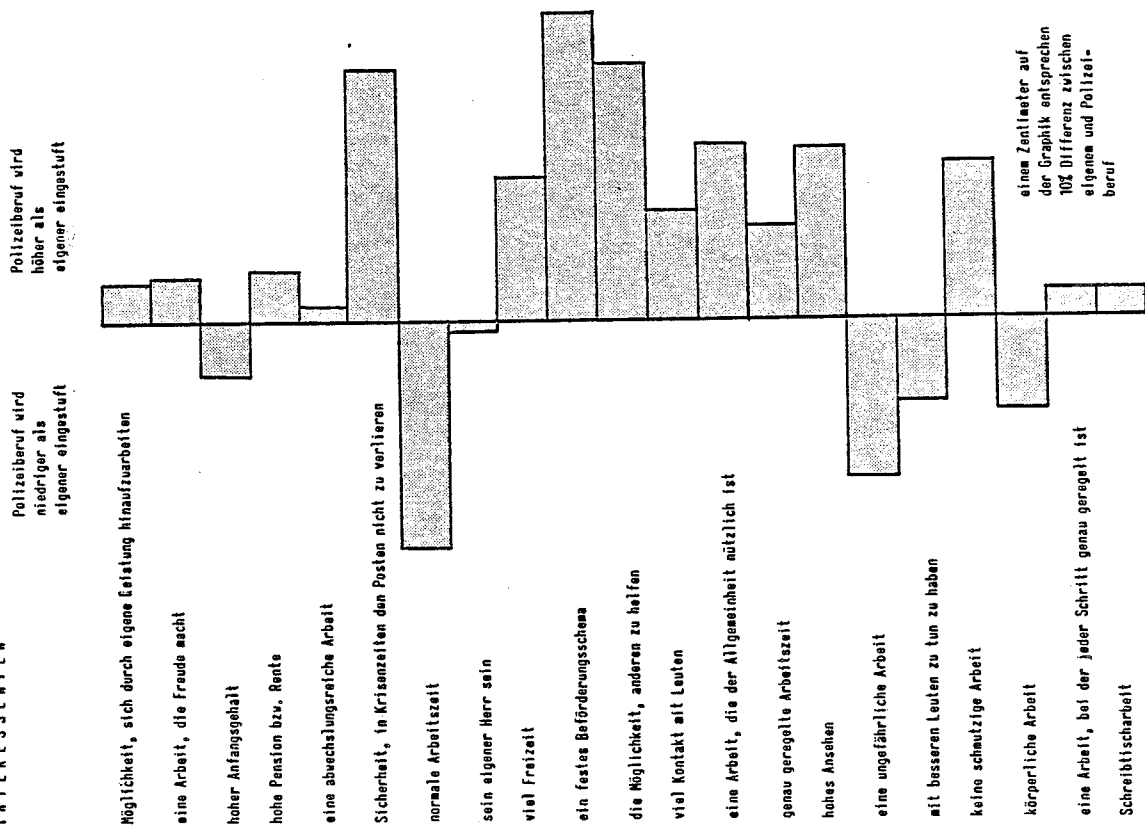
1) ein (+) bedeutet, daß die Interessenten aus den Rekrutierungsberufen dieses Attribut im Polizeiberuf mehr erfüllt sehen, als im eigenen, (o) bedeutet gleiche Einstufung von Polizeiberuf und eigenem Beruf, (-) bedeutet, daß der Polizeiberuf weniger über dieses Attribut verfügt als der eigene

2) wie unter 1) für die Rekrutierungsberufe insgesamt

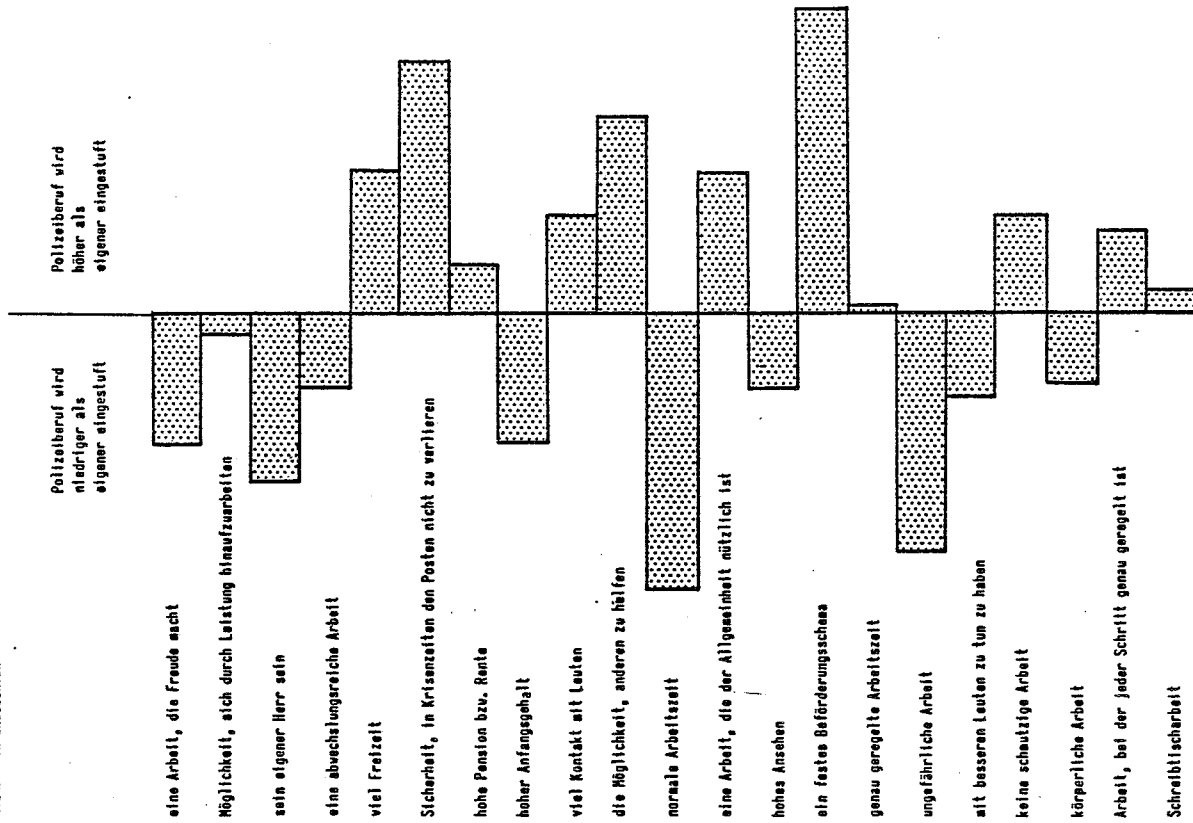
GRAPHIK 1

Differenzen zwischen eigenem Beruf und Polizeiberuf (Berufsaltribute nach Wichtigkeit in Idealberuf gereiht)

## INTERESSENTEN



## NICHT - INTERESSENTEN



GRAPHIK 2

Differenzen zwischen eigenem Beruf und Polizeiberuf (Berufsattribute nach Wichtigkeit im Ideaberuf gereiht)

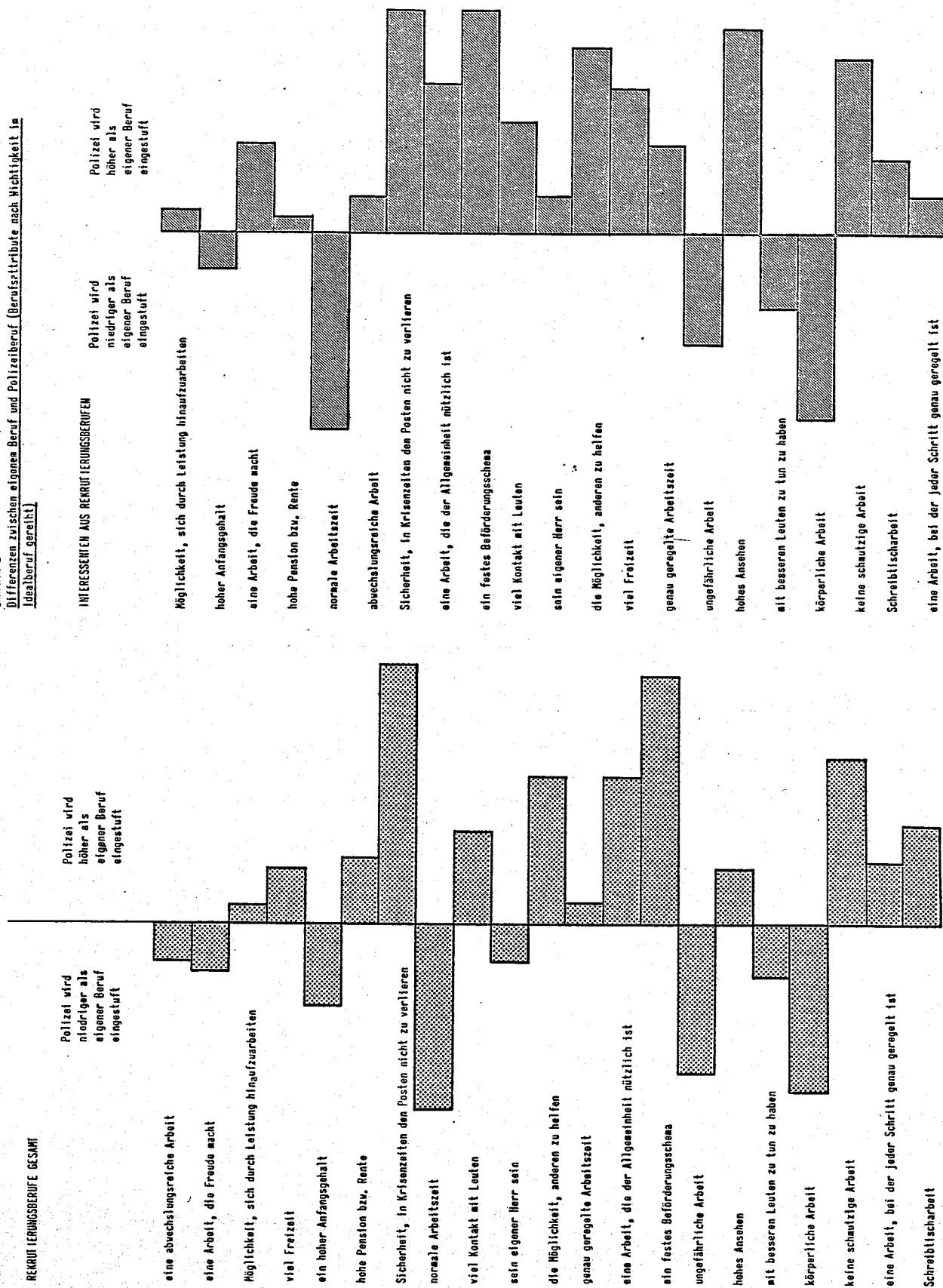


Tabelle 10Rangkorrelationen zwischen den BerufseinschätzungenInteressenten (N=36)

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| Idealberuf / eigener Beruf      | 0.46 |
| Idealberuf / Polizistenberuf    | 0.26 |
| eigener Beruf / Polizistenberuf | 0.45 |

Nicht-Interessenten (N=140)

|                                 |      |
|---------------------------------|------|
| Idealberuf / eigener Beruf      | 0.58 |
| Idealberuf / Polizistenberuf    | 0.27 |
| eigener Beruf / Polizistenberuf | 0.30 |

Abschließend läßt sich folgendes bemerken:

- 1/ In der Struktur der beruflichen Ansprüche gibt es zwischen solchen, die sich für den Polizeiberuf interessieren, und solchen, die dies nicht tun, kaum Unterschiede. Insgesamt ist jedoch das Anspruchsniveau der Interessenten allgemein niedriger.
- 2/ Hinsichtlich der Wahrnehmung des Polizistenberufes gibt es einige Unterschiede, vor allem auf den Dimensionen der Arbeitsbefriedigung, der Selbständigkeit und des Ansehens der Polizei, die sämtlich von den Interessenten höher eingeschätzt werden.
- 3/ Wichtigster Unterschied zwischen Interessenten und Nicht-Interessenten ist der im eigenen Beruf, den die Interessenten durchwegs als weniger befriedigend erleben (vgl. Tab.10).

### 2.3 Zum Problem des Ansehens des Polizeiberufes

Wie sich aus den Daten deutlich zeigt, besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Schätzung des Ansehens des Polizeiberufes und Schichtzugehörigkeit der Befragten einerseits und dem Interesse am Polizeiberuf andererseits. Es ist als sicher anzusehen, daß nur Gruppen, die den Polizeiberuf dem Ansehen nach über ihren eigenen reihen, Interesse an der Bewerbung haben. Das niedrigere Ansehen des eigenen Berufes hängt primär von dem geringen Grad der beruflichen Qualifikation und dem

niedrigen Ausbildungsstand der Bewerber ab.

Die Anforderungen, die an einen Polizeibeamten in seinem Beruf gestellt werden, liegen auf Dimensionen, die dem Bewerber von seinem Ausbildungsstand her nicht vertraut sind. Der Polizeiberuf erfordert einen weit höheren Grad an Schriftlichkeit, Anforderungen an die Kommunikationsfähigkeit der Beamten, die Handhabung einer abstrakten Sprache in den Gesetzen, Flexibilität der Anpassung an eine sich ändernde soziale Umwelt und höherer Grad an Verständnis sozialer Probleme. Diese Fähigkeiten sind im Polizeiberuf in weit stärkerem Maß notwendig als sie in Berufen erforderlich sind, aus denen die Polizeibewerber üblicherweise kommen, sie werden daher von den Bewerbern nicht schon vorher gelernt.

Gerade der Polizeiberuf hängt das Ansehen des Berufes von der Beherrschung dieser Fähigkeiten weitgehend ab. Damit wird der Zirkel, in dem sich der Polizeiberuf zwischen Ansehen und Rekrutierung befindet, deutlich. Solange aus Berufsschichten rekrutiert wird, deren Angehörige obige Qualifikationen nicht besitzen, wird das Ansehen des Berufes bei der Bevölkerung weiter vermindert. Damit wird nun für künftige Aufnahmewerber mit noch niedrigem Status der Polizistenberuf wählbar usf.<sup>1)</sup>

Als erste Möglichkeit, diesen Kreislauf zu durchbrechen, bietet sich die Aufnahme qualifizierter Bewerber an, ein Weg, der in der momentanen Rekrutierungssituation unrealistisch ist. Die einzige und notwendige Konsequenz ist die grundlegende Veränderung der Ausbildung der Beamten.

Die zweite Möglichkeit, diesen Kreislauf zu durchbrechen, besteht darin, durch eine sehr gute Ausbildung in der

---

<sup>1)</sup> Diese Hypothese wird noch an den Daten der Personalkartei zu prüfen sein.

Polizeischule die negative Selektion zu homogenisieren. Daran ist ganz deutlich die Schlüsselstellung der Ausbildung zu entnehmen. Das Rekrutierungsproblem der Sicherheitswache ist in erster Linie ein Qualitätsproblem und kein Quantitätsproblem. Oder vielmehr: Quantitativen Schwierigkeiten muß wahrscheinlich durch qualitative Veränderungen begegnet werden.



## ABSCHNITT 3

Allgemeine Einstellungen zur Polizei3.1 Ziele und Aufgaben der Polizei

Da bereits im Bericht 3 das Problem der Ziele und Aufgaben der Polizei, soweit es die Bevölkerung sieht, abgehandelt wurde, beschränken wir uns hier auf folgende Darlegung:

Wir gehen von der hypothetischen Situation aus, die von uns ermittelten "Interessenten" wären tatsächlich Bewerber für die Polizei. Nun versuchen wir, zu konstruieren, welche Folge es für das Ansehen der Polizei und künftige Rekrutierung hätte, wenn diese Bewerber mit unveränderten Einstellungen und Erwartungen den Polizeiberuf ausübten.

Tabelle 11

Ordnung und Rechtsdurchsetzung als Polizeiaufgaben

|                           | Interes-<br>senten | Nicht-<br>Interes-<br>senten | Rekrutierungsberufe<br>gesamt | Interessenten |
|---------------------------|--------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------|
| Ordnung                   | 45%                | 70%                          | 48%                           | 30%           |
| Gesetzesdurch-<br>setzung | 55%                | 30%                          | 52%                           | 70%           |
|                           | (N=38)             | (N=147)                      | (N=60)                        | (N=17)        |

Als Aufgabe der Polizei sehen die an diesem Beruf Interessierten primär die Rechtsdurchsetzung und im weit geringeren Ausmaß ordnende und präventive Aufgaben.

Ein Teil der Abweichung zwischen den Vergleichsgruppen läßt sich durch unterschiedliche Schichtverteilung der Gruppen erklären. Untere soziale Schichten neigen eher zu rigiderer Normdurchsetzung. Die Interessenten sehen die Polizei als verlängerten Arm des Gesetzes. Damit kommen sie in Widerspruch zu den Interessen der gleichaltrigen Männer, die sich eher eine Polizei wünschen, deren primäre Aufgabe es

ist, ordnend einzugreifen und Schutzfunktionen wahrzunehmen. Daß es gerade die Interessenten sind, die in dieser grundlegenden Frage des Aufgabenschwerpunktes von der Meinung der Bevölkerung abweichen, erschwert das Problem wesentlich.

Eine in dieser Form an die Erwartungen der Bevölkerung unangepaßte Polizei produziert unvermeidbar Konflikte.

Dabei soll nicht das Wort einer an die Bedürfnisse der Bevölkerung völlig angepaßten Polizei geredet werden. Die Frage ist vielmehr, welche Ziele, bzw. Aufgaben in den Vordergrund treten sollen, die regressiven oder die präventiven Aufgaben.

Die starke Betonung der Prävention als polizeiliche Aufgabe reduziert ein konfliktträchtiges repressives Vorgehen der Polizei a priori. Einige Situationen, in die die Polizei üblicherweise sanktionierend eingreift, entstehen erst gar nicht. Wenn die Interessenten die repressiven Aufgaben stärker betonen, ist die Chance für sie als Polizisten, in eine Konfliktsituation zu kommen, hochsicher keine geeignete Strategie, das Ansehen der Polizei zu heben.

Anhand der konkreten der Polizei vorgegebenen Aufgaben lassen sich tendenziell ähnliche Unterschiede zwischen Interessenten und Nicht-Interessenten nachweisen. Nicht-Interessenten legen auf nahezu alle präventiven Aufgaben mehr Wert, aber auch auf Hilfeleistungen und Verkehrsregelung (Tabelle 12).

Über die vier wichtigsten Aufgaben der Polizei besteht allerdings allgemeiner Konsens zwischen den Gruppen. Es sind dies die Verhinderung von Gewalttätigkeiten, das Auffinden von Verbrechern, die Verhinderung von Eigentumsdelikten und die Regelung des Verkehrs.

Tabelle 12  
Die wichtigsten Aufgaben der Polizei

| % "sehr wichtig"  | Rekrutierungsberufe |                              |        |                    |
|---|---------------------|------------------------------|--------|--------------------|
|   | Interes-<br>senten  | Nicht-<br>Interes-<br>senten | gesamt | Interes-<br>senten |
| Gewalttätigkeiten<br>verhindern                                 | 74%                 | 79%                          | 78%    | 70%                |
| Verbrecher finden   | 71%                 | 78%                          | 83%    | 82%                |
| Verkehrsregelung  | 47%                 | 55%                          | 66%    | 58%                |
| Hilfe in Notfällen  | 39%                 | 52%                          | 45%    | 35%                |
| verdächtige Leute<br>überwachen                                 | 15%                 | 30%                          | 33%    | 17%                |
| Konsum von Rausch-<br>gift verhindern                           | 31%                 | 55%                          | 51%    | 29%                |
| Jugendliche zu<br>ordentlichem Ver-<br>halten anhalten          | 10%                 | 14%                          | 18%    | 5%                 |
| auf Ordnung im Ge-<br>schäftsleben achten                       | 10%                 | 14%                          | 18%    | 5%                 |
| unangemeldete Demon-<br>strationen und Auf-<br>läufe verhindern | 10%                 | 21%                          | 23%    | 11%                |
| Diebstahl und Ein-<br>brüche verhindern                         | 65%                 | 68%                          | 68%    | 64%                |
| Nachtleben kon-<br>trollieren                                   | 13%                 | 15%                          | 15%    | 11%                |
| Betrunkene und Ran-<br>dalierer zur Ruhe<br>bringen             | 44%                 | 25%                          | 40%    | 47%                |
|   | (N=38)              | (N=147)                      | (N=60) | (N=17)             |

Die Verhinderung des Rauschgiftkonsums ist als polizeiliche Aufgabe von den beiden Interessentengruppen für weniger wichtig gehalten als von den übrigen beiden Gruppen. Gemeinsame Meinung besteht über die unwichtigsten Aufgaben: Auf Ordnung im Geschäftsleben achten, Jugendliche zu ordentlichem Verhalten anhalten, Kontrolle des Nachtlebens, wobei die Interessentengruppen diese drei Tätigkeiten für

noch unbedeutender halten als die nicht am Polizeiberuf Interessierten und die Rekrutierungsberufe.

Unterschiedliche Ansichten bestehen über Aufgabe des großen Ordnungsdienstes. Die Interessenten halten diesen Tätigkeitsbereich für noch weit unwichtiger als die beiden restlichen Gruppen. (Die allgemein niedrige Bewertung der Aufgaben des großen Ordnungsdienstes bei unangemeldeten Demonstrationen und Aufläufen steht in krassem Widerspruch zu der gerade durch diesem Tätigkeitsbereich legitimierten paramilitärischen Ausbildung und Organisation der Polizei).

### 3.2 Vorstellungen über Voraussetzungen eines besseren Funktionierens der Wiener Polizei

Daß wir mit unserer hypothetischen Identifikation von Interessenten mit Bewerbern nicht völlig daneben gegriffen haben, zeigt sich recht deutlich in Tabelle 13.<sup>1)</sup> Interessenten identifizieren sich selbst offenbar recht deutlich mit Polizeibeamten: (Tabelle 13)

Die Gruppe der Nicht-Interessierten und die Gruppe der Rekrutierungsberufe haben zwar sehr ähnliche Vorstellungen von den Kriterien, die ein besseres Funktionieren der Polizei gewährleisten könnten. Abgesehen von mehr Polizisten und einer besseren Bezahlung halten sie höheres Geschick im Umgang mit der Bevölkerung für wesentlich. Weiters eine rationellere Verwaltung und bessere Ausbildung in Schießen und Judo. (Hier bestehen schichtspezifische Unterschiede.)

---

<sup>1)</sup> Da der Vergleich innerhalb der Rekrutierungsberufe im wesentlichen dasselbe Bild erbringt, haben wir ihn in dieser Darstellung vernachlässigt.

Tabelle 13  
Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren

gewichtete % sehr wichtig<sup>1)</sup>

|  | Interessen-<br>ten | Nicht-Interes-<br>senten |
|--|--------------------|--------------------------|
| mehr Polizisten  | 85                 | 86                       |
| bessere juristische Aus-<br>bildung                      | 18                 | 47                       |
| bessere Ausbildung in<br>Schießen und Judo               | 77                 | 23                       |
| größere Geschicklichkeit<br>im Umgang mit Leuten         | 82                 | 126                      |
| weniger gesetzliche<br>Beschränkungen                    | 5                  | 8                        |
| bessere Bezahlung  | 142                | 128                      |
| andere Dienstenteilung                                   | 6                  | 19                       |
| weniger Amtsschimmel                                     | 106                | 55                       |
| bessere technische<br>Ausrüstung                         | 15                 | 9                        |
| strengere Disziplin                                      | 0                  | 16                       |
| größere Selbständigkeit                                  | 15                 | 20                       |
| größerer Einfluß der Polizei<br>z.B. auf Stadtverwaltung | 13                 | 2                        |
| tüchtigere Leute in der<br>Führung                       | 30                 | 51                       |
|  | (N=37)             | (N=149)                  |

<sup>1)</sup> Die Zahlen in der Tabelle wurden wie folgt ermittelt:  
 Gefragt waren drei Bedingungen für besseres Funktionieren  
 der Polizei zu nennen und sie nach ihrer Wichtigkeit zu  
 ordnen. Die Prozentsätze dieser Bedingungen wurden mit  
 dem Rang ihrer Bedeutung gewichtet und anschließend  
 addiert.

Bemerkenswert ist, daß die Interessenten an die zweite Stelle die Verwaltungsvereinfachung reihen, die Nicht-Interessenten das größere soziale Geschick.

Tabelle 14  
Zufriedenheit mit der Polizei

% sehr oder einigermaßen zufrieden

|                     | Interessenten | Nichtinteres-<br>santen |
|---------------------|---------------|-------------------------|
| gesamt              | 82%(38)       | 67%(148)                |
| Rekrutierungsberufe | 82%(17)       | 75%(44)                 |

Die erste Gruppe ist stärker an organisatorischen Problemstellungen interessiert und versteht unter Funktionieren eher den technischen Ablauf der Arbeit, während die Nicht-Interessenten einen den Bedürfnissen der Bevölkerung angepaßteren Polizeiberuf meinen.

Interessenten sehen überhaupt auch weniger Anlaß, Veränderungen zu wünschen, die eine Anpassung an Bedürfnisse der Außenstehenden bedeuten(Tabelle 14).

Überhaupt hat es den Anschein, als legten die Interessenten vor allem auf Dinge Wert, die dem Polizeibeamten das Leben organisationsintern erleichtern - Nicht-Interessenten hingegen betonen Service-Eigenschaften.

# POLIZEI UND ÖFFENTLICHKEIT

Zur Lage der Wiener Sicherheitswache

Ergebnisse einer Untersuchung  
des Instituts für Höhere Studien und  
Wissenschaftliche Forschung

unter Leitung von  
Univ. Doz. Dr. Heinz Steinert

Im Auftrag des  
Bundesministeriums für Inneres

## BERICHT 5 DIE WAHL DES POLIZISTENBERUFES II

Marina Fischer  
Gustav Köckeis  
Friedrich Leitner  
Ingrid Schäfer  
Heinz Steinert

Wien, im Februar 1972

## INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 5

### DIE WAHL DES POLIZISTENBERUFES II: DIE WIENER SICHERHEITSWACHE, VON NIEDERÖSTERREICH AUS GESEHEN

|   |          |
|---|----------|
| 1. Einleitung                                     | Seite 1  |
| 1.1 Methodische Vorbemerkungen                    | Seite 2  |
| 1.2 Die Rekrutierungschancen global               | Seite 4  |
| 2. Interessierte und Uninteressierte              | Seite 9  |
| 2.1 Wie ernst ist das Interesse ?                 | Seite 16 |
| 3. Berufswünsche und Berufsinteressen             | Seite 19 |
| 3.1 Die Unzufriedenheit mit dem derzeitigen Beruf | Seite 19 |
| 3.2 Die Attraktion der Wiener Sicherheitswache    | Seite 23 |
| 4. Vorstellungen vom polizeilichen Handeln        | Seite 26 |



## 1. EINLEITUNG

Die vorliegende Arbeit stellt eine Ergänzung der Untersuchungsberichte 3 und 4 dar, die dem Ministerium im Februar d. J. übermittelt wurden. Thema dieser Arbeit ist gleich den zwei vorausgegangenen Berichten eine Analyse von Ergebnissen der durchgeführten Bevölkerungsbefragung.

In dieser Befragung sollten insgesamt 1.250 Interviews durchgeführt werden, davon entfielen ca. 1.000 auf Wien, 250 auf Niederösterreich und das nördliche Burgenland. Die Untersuchungsberichte 3 und 4 beschränkten sich in ihrer Auswertung auf die in Wien durchgeführten Befragungen. Die Entscheidung, einen Teil der Interviews in Niederösterreich und dem Burgenland zu machen, entspricht dem Auftrag des Innenministeriums, die Untersuchung des Rekrutierungsproblems der Sicherheitswache auf die Herkunftsgebiete der Beamten auszudehnen. Die regionale Aufgliederung der Befragung erwies sich auch im Hinblick auf die Ergebnisse im Berichtteil 1 als richtig. Wie in diesem Teil gezeigt werden konnte, nimmt der Anteil der Beamten aus den Bundesländern, gemessen an der Gesamtzahl der Aufnahmen in die Sicherheitswache, ständig zu. Auch wenn sich dieser Trend in den nächsten Jahren etwas verringern sollte, werden unserer Meinung nach die ländlichen Regionen ihre Bedeutung als Rekrutierungsgebiete für den Beruf des Sicherheitswachebeamten in absehbarer Zeit nicht verlieren.

Im vorliegenden Bericht 5 haben wir folgende inhaltliche Schwerpunkte gebildet:

Unser erstes Interesse gilt den Rekrutierungsschwierigkeiten der Sicherheitswache, und zweitens werden wir zusätzlich zu zeigen versuchen, welche Auswirkungen die Aufnahme bestimmter Personengruppen in die Polizei auf die polizeiliche Arbeit, auf die Ausbildung der Beamten und auf die Organisation selbst haben könnte.

Bericht 3 und 4 beschäftigen sich teilweise auch mit dem Ansehen, das die Sicherheitswache bei der Bevölkerung genießt. Wir haben diese Fragestellung weitgehend fallen gelassen, weil wir glauben, daß es unrichtig wäre, Aussagen einer Bevölkerungsgruppe, die üblicherweise nicht in direktem Kontakt mit der Wiener Sicherheitswache steht, über deren Ansehen zu viel Gewicht beizumessen.

## 1.1 Methodische Vorbemerkungen

Die Befragung in Niederösterreich und im Burgenland wurde ausschließlich bei Männern im Alter zwischen 20 und 30 durchgeführt. Infolge der für die Aufnahme in die Sicherheitswache momentan festgelegten oberen Altersgrenze scheiden alle älteren Personen für diesen Beruf aus. (Wie oben erwähnt, gilt unser Hauptinteresse einer Analyse des Rekrutierungsproblems und nicht einer Image-Untersuchung.) Es sollen nun einige Anmerkungen zu dem Verfahren gemacht werden, mit dem die befragten Personen ausgewählt wurden. Um tatsächlich zu repräsentativen Ergebnissen aus unseren Interviews zu gelangen, mußte auf folgendes Bedacht genommen werden: Wir haben uns bemüht, eine gleichmäßige Streuung der Befragungen über das Gesamtgebiet Niederösterreichs und des nördlichen Burgenlandes zu erreichen. Ferner sind Personen aus den Bundesländern, die in Wien einen Beruf annehmen, in der Regel gezwungen, ihren Wohnsitz aufzugeben. Zwei für die Bereitschaft zur Abwanderung aus dem Heimatort sehr wichtige strukturelle Einflußgrößen sind die Größe des Wohnortes (gemessen an der Einwohnerzahl) und der Anteil der Einkommen aus der Landwirtschaft im Verhältnis zum Gesamteinkommen der Gemeinde.

Wir mußten daher bei der Auswahl der Zieladressen diesen beiden wichtigen Daten Rechnung tragen. Das ist in folgender Weise geschehen.

Es wurde eine Gemeindetypologie nach der Gemeindegröße und dem Landwirtschaftsanteil erstellt. Sämtliche Gemeinden Niederösterreichs und des nördlichen Burgenlandes sind von uns nach dieser Gemeindetypologie geordnet worden.

Tabelle 1

Verteilung der Gemeinden Niederösterreichs und des nördlichen Burgenlandes nach Größe und Landwirtschaft

| Landwirtschaftsanteil | Gemeindegröße (Einwohnerzahl) |           |            |                   |
|-----------------------|-------------------------------|-----------|------------|-------------------|
|                       | bis 2.000                     | bis 5.000 | bis 10.000 | 10.000 u. darüber |
| unter 10 %            | 88                            | 63        | 19         | 11                |
| bis 29 %              | 294                           | 35        | 2          | --                |
| 30 % und darüber      | 864                           | 16        | --         | --                |

Im nächsten Schritt wurde festgestellt, wieviele männliche Personen im Alter zwischen 20 und 30 in den einzelnen Gemeindetypen wohnen.

Tabelle 2

Verteilung der jungen Männer auf Gemeindetypen (nordöstliches und nördliches Burgenland)

| Landwirtschaftsanteil | Gemeindegröße (Einwohnerzahl) |         |          |          |
|-----------------------|-------------------------------|---------|----------|----------|
|                       | - 2.000                       | - 5.000 | - 10.000 | + 10.000 |
| unter 10 %            | (1) 7.510                     | 16.000  | 9.883    | 17.273   |
|                       | (2) 6,5 %                     | 13,9 %  | 8,6 %    | 15,0 %   |
| bis 29 %              | 19.750                        | 8.357   |          |          |
|                       | 17,9 %                        | 7,2 %   | (1.240)  |          |
| 30 % und darüber      | 33.161                        | 3.509   |          |          |
|                       | 28,7 %                        | 3,0 %   |          |          |

- (1) Absolute Zahl der in den einzelnen Gemeindetypen wohnhaften 20-30 jährigen Männern
- (2) %-mäßiger Anteil der einzelnen Typen an der Gesamtzahl der männlichen 20-30jährigen Bevölkerung in Niederösterreich und im nördlichen Burgenland (die Daten wurden den Volkszählungsergebnissen von 1961 entnommen)

Die Zahl der Interviews wurde mit 250 festgelegt. Zusätzlich wurde bestimmt, daß pro ausgewählter Gemeinde 4-5 Befragungen durchgeführt werden. Damit mußten 60 verschiedene Gemeinden in Niederösterreich und im nördlichen Burgenland ausgewählt werden. Die Zahl von 60 wurde nun unter Berücksichtigung der prozentualen Anteile der männlichen Bevölkerung zwischen 20 und 30 in den einzelnen Gemeindetypen (siehe Tabelle 2) wie folgt aufgeteilt, wobei auch in den geringer besetzten Zellen nicht unter sechs Gemeinden gegangen wurde, um doch noch eine gewisse Streuung über verschiedene Orte zu haben:

T a b e l l e 3

Anzahl der Gemeinden, in denen Befragungen durchgeführt werden sollten,  
pro Gemeindetyp

| Landwirtschaftsanteil | Gemeindegröße (Einwohnerzahl) |         |          |          |
|-----------------------|-------------------------------|---------|----------|----------|
|                       | - 2.000                       | - 5.000 | - 10.000 | + 10.000 |
| unter 10 %            | 6                             | 6       | 6        | 7        |
| bis 29 %              | 8                             | 6       |          |          |
| über 30 %             | 14                            | 6       |          |          |

Im vorletzten Schritt wurden die so ausgewählten Gemeinden namentlich bestimmt. Die Auswahl erfolgte durch ein Zufallsverfahren, wobei das erhaltene Ergebnis leicht korrigiert wurde, um einerseits eine breite regionale Streuung zu erhalten, andererseits um Abwanderungsgebiete besonders berücksichtigen zu können.

Im letzten Schritt wurden nun (ebenfalls mittels eines Zufallsverfahrens) die genauen Zieladressen der zu befragenden Personen festgestellt. (Die Adressen der in den von uns ausgewählten Gemeinden wohnhaften 20-30jährigen männlichen Bevölkerung wurde uns von der Ergänzungsabteilung des Bundesheeres zur Verfügung gestellt.) Die Interviews wurden von Interviewern des Gallup-Instituts, Wien, im Dezember 1971/ Jänner 1972 durchgeführt.

## 1.2 Die Rekrutierungschancen global

Dafür ist es uns am zweckmäßigsten erschienen, ähnlich wie im Bericht 4, die befragten Personen danach zu unterscheiden, wie groß ihr Interesse ist, den Beruf eines Sicherheitswachebeamten zu ergreifen. Die folgende Tabelle zeigt die prozentmäßigen Anteile der Interessensgruppen an der Gesamtpopulation.

Tabelle 4

Könnten Sie sich vorstellen, Polizist zu werden?

|                                      |      |                    |      |
|--------------------------------------|------|--------------------|------|
| kann ich mir sehr gut vorstellen     | 6 %  | Interessenten      | 27 % |
| würde es immerhin in Betracht ziehen | 21 % |                    |      |
| kann ich mir nur schwer vorstellen   | 35 % | Nichtinteressenten | 73 % |
| käme nicht in Frage                  | 38 % |                    |      |

In der Folge werden wir die ersten beiden Kategorien, also "kann ich mir sehr gut vorstellen" und "würde es immerhin in Betracht ziehen" und die beiden letzten Kategorien "kann ich mir nur schwer vorstellen" und "käme nicht in Frage", zu jeweils einer Gruppe zusammenlegen. Wir erhalten damit zwei größere Vergleichsgruppen, von denen wir die erste im weiteren "Interessenten", die zweite im weiteren "Nicht-Interessenten" nennen werden. Zwar ist es weniger wahrscheinlich, daß jene Personen, die den Polizeiberuf nur in Betracht ziehen, ihn tatsächlich ergreifen, als jene, die sich sehr gut vorstellen können, Polizist zu werden. Da aber die Gruppe jener Personen, die sich sehr gut vorstellen können, diesen Beruf zu ergreifen, sehr klein ist (13 Personen), waren die vier oben genannten Kategorien zu zwei zusammenzufassen, um überhaupt noch verwertbare Zellenbesetzungen zu ergeben.

Ein weiteres Merkmal ist von besonderer inhaltlicher Relevanz: das Maß an Bereitschaft, eine Arbeitsstelle in Wien zu übernehmen. Tabelle 5 zeigt die prozentmäßige Verteilung nach dieser Variablen. Wir haben auch hier die beiden ersten Kategorien "jedenfalls" und "vielleicht" und die dritte und vierte Kategorie zusammengefaßt. Wir werden die beiden ersten in der Folge kurz "Wien-Willige" und die beiden letzten "Wien-Unwillige" nennen. Daß die Bereitschaft, in Wien eine Arbeitsstelle anzunehmen, für die Rekrutierungsfragen der Wiener Sicherheitswache wichtig ist, bedarf keiner weiteren Erklärung. Bei Personen, die nicht in Wien wohnen, und mit hoher Wahr-

T a b e l l e 5

Wenn Ihnen ein guter Arbeitsplatz in Wien angeboten würde, würden Sie ihn annehmen ?

|              |      |
|--------------|------|
| jedenfalls   | 24 % |
| vielleicht   | 34 % |
| eher nicht   | 14 % |
| sicher nicht | 28 % |
| (217)        |      |

scheinlichkeit auch nicht in Wien arbeiten, kann dieses Merkmal für die tatsächliche Bewerbung als Sicherheitswachebeamter ausschlaggebend sein, unabhängig davon, ob ein grundsätzliches Interesse am Polizeiberuf besteht oder nicht. Demnach wurden von uns die folgenden vier Personengruppen gebildet, deren Gegenüberstellung der Inhalt dieses Berichtes ist.

1. Die Wien-willigen Polizei-Interessenten
2. Die Wien-willigen Nicht-Interessenten
3. Die Wien-unwilligen Polizei-Interessenten
4. Die Wien-unwilligen Nicht-Interessenten

T a b e l l e 6

|   |      |
|---|------|
| 1. Wien-willige Interessenten             | 16 % |
| 2.                    Nicht-Interessenten | 42 % |
| 3. Wien-unwillige Interessenten           | 12 % |
| 4.                    Nicht-Interessenten | 30 % |
| (217)                                     |      |

Tabelle 6 zeigt die Anteile dieser vier Gruppen an der Gesamtzahl der Befragten. Immerhin können wir 16 % der 20-30jährigen Niederösterreicher als mögliche Bewerber der Sicherheitswache ansprechen. Diese erste Gruppe erfüllt beide wichtigen Voraussetzungen: Sie interessiert sich für den Poli-

zeiberuf und sie wäre bereit, einen Arbeitsplatz in Wien anzunehmen. Dementsprechend soll auch der ersten Gruppe bei unserer Datenanalyse besonderes Augenmerk geschenkt werden. Wir halten auch die Wien-unwilligen Interessenten für eine sehr bemerkenswerte Personengruppe. Die Gendarmerie hat im Vergleich zur Sicherheitswache wesentlich günstigere Rekrutierungsverhältnisse, ein Sachverhalt, auf den von der Seite der Polizeiführung immer wieder hingewiesen wurde. Wenn man die dritte Gruppe als Personalreservoir der Gendarmerie ansieht (sie sind wohl am Polizeiberuf, nicht aber an einem Arbeitsplatz in Wien interessiert), verspricht ein Vergleich zwischen dieser und der ersten Gruppe besonders interessant zu werden.

In drei Abschnitten werden wir die wichtigsten Ergebnisse aus einem Vergleich zwischen den vier obengenannten Gruppen referieren. Aufgabe des Abschnittes 2 ist es, die Befragten nach demographischen Merkmalen zu beschreiben.

Diese Beschreibung erleichtert einmal das Auffinden der am Polizeiberuf Interessierten. Zweitens müssen diese Merkmale für die Erklärung bestimmter Einstellungen zum eigenen Beruf, dem Polizeiberuf und zu einer Reihe von Fragen, die die Aufgaben eines Sicherheitswachebeamten betreffen, herangezogen werden.

Im Abschnitt 3 werden wir ausführlich darauf eingehen, welche Berufsmerkmale den untersuchten Gruppen, stünden sie vor einer Berufswahl, wesentlich sind, wie sie ihren eigenen Beruf sehen und was sie vom Polizeiberuf halten, drei Perspektiven, die nicht unabhängig voneinander betrachtet werden dürfen (auf den Zusammenhang dieser drei Perspektiven haben wir im Bericht 4 schon ausführlich hingewiesen). Daß es für die Behebung von Rekrutierungsschwierigkeiten wesentlich ist zu wissen, welche beruflichen Merkmale den Interessenten am Polizeiberuf wichtig, welche ihnen unwichtiger sind, und welche Eigenschaften sie dem Polizeiberuf zuschreiben, ist klar. Wir halten es allerdings für eine verkürzte Perspektive, aus diesen Ergebnissen nur unmittelbare Schlüsse für etwaige Werbemaßnahmen zu ziehen. Die Ergebnisse müssen unbedingt zugleich als Indikator für innerorganisatorische Probleme gewertet werden. Das gilt besonders für Aussagen jener Gruppe, die ihr grundsätzliches Interesse am Polizeiberuf angemeldet hat. Wie schon im Bericht 4 gezeigt wurde, spielt die "informelle Werbung",

d.h. die Weckung des Interesses am Polizeiberuf durch Verwandte oder Bekannte, eine entscheidende Rolle. Solche Bekanntschaft verschlechtert zwar die Meinung über die Polizei, erhöht aber die Bereitschaft, ihr beizutreten (vergl. Bericht 3 und 4). Das gilt auch in Niederösterreich.

T a b e l l e 7

Gibt es unter Ihren Verwandten oder Bekannten jemanden, der Polizist ist?

|      | Wien-Willige  |                 | Wien-Unwillige |                 |
|------|---------------|-----------------|----------------|-----------------|
|      | Interessenten | Nicht-Interess. | Interessenten  | Nicht-Interess. |
| ja   | 53 %          | 32 %            | 44 %           | 35 %            |
| nein | 47 %          | 68 %            | 56 %           | 65 %            |
| N    | (34)          | (90)            | (25)           | (65)            |

Daraus folgt, daß gerade die Interessentengruppe ihre Einstellung gegenüber dem Polizeiberuf auf relativ viel Inside-Information stützen kann. Wir halten es daher im Sinn einer besseren Rekrutierung für nicht zielführend/ gerade jene Gruppe mit Berufsmerkmalen anzulocken, die zwar ihren eigenen Wunschvorstellungen entsprechen, von denen sie aber wissen, daß der Polizeiberuf diese Merkmale nicht hat.

In Abschnitt 4 gehen wir von der Annahme aus, daß jene Personen, die verbal ihr Interesse am Polizeiberuf bekundet haben, zumindest teilweise als tatsächliche Bewerber in Frage kommen. Es wird daher hier gezeigt werden, welche konkreten Vorstellungen die Niederösterreicher und Burgenländer von den Zielen und Aufgaben der Sicherheitswache, vom richtigen polizeilichen Verhalten gegenüber der Bevölkerung und von für eine erhöhte Leistungsfähigkeit notwendigen Veränderungen haben. Weiters können wir fragen, welche konkreten Auswirkungen die Einstellung unserer Interessentengruppe auf deren Arbeit als Sicherheitswachebeamte hätte, wenn diese Leute tatsächlich in die Wiener Sicherheitswache kämen. Wir werden jeweils im Anschluß an die einzelnen Ergebnisse versuchen, auch diese Fragen zu beantworten.



## 2. INTERESSIERTE UND UNINTERESSIERTE

Welche regionalen und sozialen Determinanten beeinflussen in welcher Weise die Bereitschaft, einen Arbeitsplatz in Wien anzunehmen und, für uns noch wichtiger, das Interesse, den Polizeiberuf zu ergreifen? Die Merkmale, durch die die befragten 20-30jährigen Niederösterreicher und Burgenländer beschrieben und die gleichzeitig der Beantwortung der oben gestellten Fragen dienen sollen, sind:

- (a) die Schulbildung,
- (b) der Beruf,
- (c) der Familienstand
- (d) die Größe des Wohnortes und
- (e) der Landwirtschaftsanteil der Wohngemeinde

der Befragten.

T a b e l l e 8

Was ist Ihre höchste abgeschlossene Schulbildung ?

|                            | Wien- Willige |                     |        | Wien-Unwillige |                     |        |
|----------------------------|---------------|---------------------|--------|----------------|---------------------|--------|
|                            | Interess.     | Nicht-<br>Interess. | Gesamt | Interess.      | Nicht-<br>Interess. | Gesamt |
| Volks- bzw.<br>Hauptschule | 51 %          | 20 %                | 29 %   | 38 %           | 42 %                | 41 %   |
| Lehre bzw.<br>Fachschule   | 40 %          | 49 %                | 46 %   | 39 %           | 41 %                | 41 %   |
| Matura                     | 9 %           | 31 %                | 25 %   | 32 %           | 17 %                | 18 %   |
| N                          | (35)          | (89)                | (124)  | (26)           | (65)                | (91)   |

Zwischen dem Grad der Ausbildung und der Bereitschaft, in Wien einen Arbeitsplatz anzunehmen, besteht folgender Zusammenhang (vgl. Spalten 3 und 6): Bei den Wien-Unwilligen beträgt der Anteil jener Personen, die nur Volks- oder Hauptschule abgeschlossen haben, 41 %. Nur 29 % der Wien-Willigen haben nach abgeschlossener Volks- bzw. Hauptschule keine weitere Ausbildung mehr gehabt. Dieser Bildungsunterschied verteilt sich etwa

gleichmäßig auf die beiden anderen Kategorien Lehre, bzw. Fachschule und Matura. Beschränken wir uns auf die Wien-Willigen und vergleichen Spalte 1 und 2, so zeigt sich, wie aus den Wiener Daten im Bericht 4 nicht anders zu erwarten war, eine deutliche Verbindung zwischen dem Grad der Ausbildung und dem Interesse am Polizeiberuf. Volks- und Hauptschüler stellen die bei weitem stärkste Gruppe unter den Interessenten. Personen mit höherem Bildungsgrad sind bei den am Polizeiberuf Nicht-Interessierten prozentmäßig höher vertreten.

Bemerkenswert ist allerdings das Ergebnis des Vergleichs zwischen Interessenten und Nicht-Interessenten bei den Wien-Unwilligen. Hier beeinflusst das Ausmaß der Ausbildung das Interesse am Polizeiberuf nahezu überhaupt nicht. Bei den Personen mit Matura dreht sich die Beziehung sogar um, d.h., der Anteil der Maturanten an der Interessentengruppe ist höher als der Anteil der Maturanten bei der Nicht-Interessentengruppe. Betrachtet man, wie wir oben vorgeschlagen haben, die erste Gruppe, die Wien-willigen Interessenten, als Anwärter für die Sicherheitswache, die dritte Gruppe, die Wien-unwilligen Interessenten als Anwärter für den Gendarmerieberuf, so würde das für die Sicherheitswache bedeuten, daß ihre Bewerber eine weniger hohe schulische Ausbildung haben als die Bewerber der Gendarmerie.

Die Variable, die in Tabelle 8 den Bildungsunterschied dieser beiden Gruppen sichtbar macht, ist die Bereitschaft, einen Arbeitsplatz in Wien anzunehmen. Um unser Problem weiterverfolgen zu können, werden wir daher nach Gründen für die unterschiedliche Neigung zu einem Arbeitsplatzwechsel nach Wien suchen. Nach der Formulierung der Frage ist die Hauptattraktivität ein anderer Arbeitsplatz und nicht Wien für jene Gruppe, die unsere Trennfrage positiv beantwortet haben. Trotzdem reicht aber, wie die folgende Tabelle zeigt, der andere Arbeitsplatz nicht vollständig für die Erklärung.

Vergleichen wir die dritte und die sechste Kolonne in Tabelle 9. Die Wien-Willigen haben deutliche Präferenzen für ein Leben in der Großstadt, bzw. in der Kleinstadt, die Wien-Unwilligen eine deutliche Präferenz, am Land zu leben. Greift man die Wien-Willigen heraus und vergleicht Interessenten und Nicht-Interessenten, sieht man folgendes: Die Interessenten schätzen das Landleben mehr und die Großstadt weniger als Nicht-Interessenten.

T a b e l l e 9

Wo würden Sie am liebsten leben ?

|            | Wien-Willige |                 |        | Wien-Unwillige |                 |        |
|------------|--------------|-----------------|--------|----------------|-----------------|--------|
|            | Interess.    | Nicht-Interess. | Gesamt | Interess.      | Nicht-Interess. | Gesamt |
| Großstadt  | 14 %         | 22 %            | 20 %   | 8 %            | 3 %             | 5 %    |
| Kleinstadt | 46 %         | 49 %            | 48 %   | 46 %           | 26 %            | 32 %   |
| Land       | 40 %         | 28 %            | 32 %   | 46 %           | 71 %            | 63 %   |
| N          | (35)         | (90)            | (125)  | (26)           | (61)            | (87)   |

Die potentiellen Rekruten der Wiener Sicherheitswache sind also von vornherein weniger "Großstädter" und interessieren sich für den Polizeiberuf möglicherweise als "gesicherte Anpassungsphase".

Die Neigung, seine Situation verändern zu wollen, hängt aber sicher nicht nur davon ab, wie groß die Anziehungskraft in unserem Fall eines anderen Arbeitsplatzes ist, sondern auch davon, wie unzufrieden oder zufrieden man mit seiner derzeitigen Situation ist. D.h. es ist nach dem Grad der Zufriedenheit mit der sozialen Situation, dem Arbeitsplatz oder dem Beruf zu fragen. Auf die Berufs- und Arbeitsplatzzufriedenheit gehen wir in Abschnitt 3 näher ein. Die Frage, die wir hier stellen, ist, ob man nicht durch seine unbefriedigende soziale Situation, seinen unbefriedigenden sozialen Status, veranlaßt wird, Präferenzen zu zeigen, seine Wohngemeinde zu verlassen. Ein brauchbares Maß dafür ist die Einschätzung, wie groß das Ansehen des eigenen Berufes ist. Für die Wien-willigen Interessenten wird der niedrige soziale Status ihres Berufes ganz sicher mitentscheidend sein für die Neigung, den Beruf zu wechseln. Interessant ist, daß die Wien-unwilligen Interessenten dem eigenen Beruf einen relativ hohen Status beimessen.

Wir kehren nun zu der Frage zurück, warum Gendarmerie-Interessenten (Wien-unwillige Polizeiinteressenten) eine bessere schulische Ausbildung haben als Sicherheitswache-Interessenten. In der Fachliteratur findet sich häufig die Annahme, der Landpolizist und der Polizist in der Kleinstadt ge-

T a b e l l e 10

Für wie angesehen halten Sie Ihren eigenen Beruf?

|                 | Wien-Willige |                 | Wien-Unwillige |                 |
|-----------------|--------------|-----------------|----------------|-----------------|
|                 | Interess.    | Nicht-Interess. | Interess.      | Nicht-Interess. |
| 1)<br>$\bar{x}$ | 5,03         | 4,47            | 4,32           | 4,73            |
| N               | (35)         | (89)            | (26)           | (64)            |

1) Mittelwert aus einer 10 stufigen Status-Skala

1 = höchstes Ansehen

10 = niedrigstes Ansehen

nieße in seiner näheren sozialen Umgebung ein höheres Ansehen als der Polizist in der Stadt. Hauptsächlich ist dies durch seine höhere soziale Integration erklärbar. Diese Integration ist das Ergebnis wesentlich intimerer Kenntnis der sozialen Umwelt durch den Beamten (jeder kennt jeden) und einer Expertenrolle, die ihm zugeschrieben wird. Das höhere Ansehen des Polizisten am Land und in der Kleinstadt macht diesen Beruf dadurch auch für Personen mit höherem Bildungsgrad attraktiv.

T a b e l l e 11

Für wie angesehen halten Sie den Polizeiberuf ?

|           | Wien-Willige |                 | Wien - Unwillige |                 |
|-----------|--------------|-----------------|------------------|-----------------|
|           | Interess.    | Nicht-Interess. | Interess.        | Nicht-Interess. |
| $\bar{x}$ | 3,41         | 4,70            | 3,17             | 4,63            |
| N         | (35)         | (90)            | (25)             | (65)            |

Die Wien-unwilligen Interessenten schreiben dem Polizisten das höchste Ansehen zu, was der Annahme entspricht, daß es sich hier um die "Gendarmerie-Interessenten" handelt und daß die Gendarmerie am Land einen relativ "guten Stand" hat. Selbstverständlich halten auch die Wien-willigen Interessen-

ten den Polizeiberuf für angesehener als ihren eigenen, und zwar stärker so als die Wien-unwilligen, was an der unterschiedlichen "Ausgangsbasis", nämlich der Einschätzung des eigenen Berufs liegt. Demnach können wir den hohen prozentmäßigen Anteil von Personen mit höherem Bildungsgrad in jener Gruppe, die zwar nicht nach Wien gehen, wohl aber den Polizeiberuf zumindest in Erwägung ziehen würde, wie folgt begründen:

Bei den Wien-Willigen ist die weit besser ausgebildete Gruppe der Nicht-Interessenten. Da sie stärker als die Wien-unwilligen Interessenten an einem Wechsel ihrer Umgebung und ihres Arbeitsplatzes interessiert sind (siehe Abschnitt 3), sind sie sicher stärker bei ihrer Berufswahl an den Möglichkeiten in Wien orientiert. Für jene Gruppe, die weniger Neigung zur örtlichen Mobilität zeigt, bietet sich ein weit geringeres berufliches Spektrum. Der Gendarmerieberuf scheint für diese Personen, relativ zu anderen Berufen auf dem Land und in einer Kleinstadt, hochbewertet zu sein, auch dadurch, daß er gemeinsam mit anderen Berufen in der öffentlichen Verwaltung dem bürokratischen Berufsmuster am nächsten kommt. Etwas ähnliches wie für die Wien-willigen Nicht-Interessenten gilt in Bezug auf die beruflichen Möglichkeiten auch für die Wien-willigen Interessenten. Die geringeren beruflichen Möglichkeiten in der näheren örtlichen Umgebung veranlassen sie, Interesse an dem Arbeitsplatz in Wien zu zeigen. Die Breite des Spektrums der beruflichen Möglichkeiten, die eine Person hat, ist eng verknüpft mit der Größe seines Wohnortes und mit dessen wirtschaftlicher Struktur. Wir kommen daher jetzt auf die in der methodischen Vorbemerkung erwähnte Gemeindetypologie zurück.

T a b e l l e 12

Größe des Wohnortes

|            | Wien-Willige |                 |        | Wien-Unwillige |                 |        |
|------------|--------------|-----------------|--------|----------------|-----------------|--------|
|            | Interess.    | Nicht-Interess. | Gesamt | Interess.      | Nicht-Interess. | Gesamt |
| bis 2.000  | 50 %         | 34 %            | 40 %   | 46 %           | 53 %            | 51 %   |
| bis 5.000  | 32 %         | 30 %            | 30 %   | 22 %           | 32 %            | 30 %   |
| über 5.000 | 18 %         | 36 %            | 30 %   | 32 %           | 17 %            | 19 %   |
| N          | (35)         | (91)            | (126)  | (26)           | (65)            | (91)   |

Wie sich zeigt, ist sowohl die Wien-Präferenz als auch das Interesse am Polizeiberuf von der Wohnortgröße abhängig. Wien-Willige kommen zu einem höheren Anteil aus großen Gemeinden als die Wien-Unwilligen. Bei den Wien-Unwilligen kommen die Interessenten aus den größeren, bei den Wien-Willigen kommen die Interessenten aus den kleineren Gemeinden, verglichen mit den entsprechenden Nicht-Interessenten, d.h. also, Sicherheitswachesympathisanten kommen zu einem sehr hohen Prozentsatz aus kleinen Gemeinden.

Wie sich schon bei der Bildung gezeigt hat, bilden die Interessenten für die Wiener Sicherheitswache damit auch nach Größe des Wohnorts eine eigenartige Minorität: Gut ausgebildete Leute sind stärker beruflich mobil, aber die relativ wenig ausgebildeten unter den Mobilien interessieren sich eher für den Polizeiberuf. Leute aus großen Orten in Niederösterreich und Burgenland sind stärker beruflich mobil, aber die aus den kleinen Gemeinden stammenden unter den Mobilien interessieren sich eher für den Polizeiberuf. Die an der Polizei interessierten unter den Mobilien mögen weniger gern in der Großstadt leben. Die Indikatoren dafür verdichten sich, daß die Polizei etwas wie eine relativ "sichere Insel" in der Großstadt für Leute ist, die eigentlich nicht hin wollen, aber müssen, weil ihre derzeitigen Möglichkeiten zu eingeschränkt sind.

Der Zusammenhang zwischen Polizeiinteresse und Landwirtschaftsanteil der Wohngemeinde entspricht den bisher gefundenen.

T a b e l l e 13

Landwirtschaftsanteil der Ortsgemeinde

|        | Wien-Willige |                 |        | Wien-Unwillige |                 |        |
|--------|--------------|-----------------|--------|----------------|-----------------|--------|
|        | Interess.    | Nicht-Interess. | Gesamt | Interess.      | Nicht-Interess. | Gesamt |
| - 10 % | 32 %         | 32 %            | 32 %   | 42 %           | 34 %            | 36 %   |
| - 30 % | 34 %         | 43 %            | 40 %   | 43 %           | 35 %            | 38 %   |
| + 30 % | 34 %         | 25 %            | 28 %   | 15 %           | 31 %            | 23 %   |
| N      | (35)         | (91)            | (126)  | (26)           | (65)            | (91)   |

Es zeigt sich, daß die Bereitschaft, in Wien einen Arbeitsplatz anzunehmen, ziemlich unabhängig von der wirtschaftlichen Struktur der Wohngemeinde ist. Nicht unabhängig ist aber das Interesse am Polizeiberuf. Die Sicherheitswache-Interessenten kommen häufiger aus Gemeinden mit hohen Landwirtschaftsanteilen. Dagegen kommen nur 15 % der Wien-unwilligen Interessenten aus Gemeinden mit einem Landwirtschaftsanteil über 30 %.

Es ist also nicht so, daß eine kleine Gemeinde und ein hoher Landwirtschaftsanteil der Gemeinde allgemein zu einer erhöhten Abwanderung der jungen Männer nach Wien führten. In einzelnen Gemeindetypen neigen jeweils verschiedene Personengruppen stärker zur Abwanderung als andere. Unterscheiden wir zwei Gemeindetypen, einmal die kleine Gemeinde mit einem hohen Landwirtschaftsanteil, zum zweiten die größere und Großgemeinde mit einem niedrigeren Landwirtschaftsanteil, so stellen im ersten Fall primär das Kontingent der Abwanderer Personen mit niedrigerer Schulbildung und einem Arbeiterberuf, im zweiten Typ eher Personen mit qualifizierterer Ausbildung, die in einem Angestelltenverhältnis stehen.

T a b e l l e 14

Was ist Ihr derzeitiger (bzw. der zuletzt ausgeübte ) Beruf?

|                      | Wien-Willige |                 |        | Wien-Unwillige |                 |        |
|----------------------|--------------|-----------------|--------|----------------|-----------------|--------|
|                      | Interess.    | Nicht-Interess. | Gesamt | Interess.      | Nicht-Interess. | Gesamt |
| Arbeiter             | 55 %         | 48 %            | 49 %   | 38 %           | 29 %            | 32 %   |
| öffentl. Angestellte | 22 %         | 14 %            | 16 %   | 41 %           | 16 %            | 23 %   |
| privat. Angestellte  | 17 %         | 26 %            | 24 %   | 12 %           | 14 %            | 21 %   |
| Selbständige         | 6 %          | 12 %            | 11 %   | 9 %            | 41 %            | 24 %   |
| N                    | (35)         | (91)            | (126)  | (26)           | (65)            | (91)   |

Arbeiter zeigen sich am bereitwilligsten, einen Arbeitsplatz in Wien anzunehmen. Am stärksten ortsgebunden sind öffentlich Angestellte und Selbständige. Unabhängig von der Wien-Willigkeit und -Unwilligkeit sind Arbeiter

und öffentliche Angestellte bei den Interessenten stärker vertreten als bei den Nicht-Interessenten. Bei den Wien-unwilligen Interessenten überwiegt der Anteil der öffentlichen Angestellten, bei den Wien-willigen der Anteil der Arbeiter. Wir finden hier eine oben eingebrachte Hypothese bestätigt. Wir haben behauptet, die von uns als Gendarmerie-Anwärter bezeichnete Gruppe 3 sei mehr an einem Beamtenberufsbild des Polizisten orientiert. Diese Deutung diene uns als Erklärung für den höheren Bildungsgrad der Gendarmerie-Interessenten. Der in Tabelle 14 ausgewiesene hohe Anteil der öffentlichen Angestellten bei den Interessenten der Wien-Unwilligen muß als Indikator für eine ähnliche Einstufung von Beamten- und Polizeiberuf gewertet werden. Von den Wien-unwilligen Interessenten sind 41 % öffentliche Angestellte. Diese Gruppe hat sich einen sehr hohen beruflichen Status zugeschrieben. Leiten wir daraus die Behauptung ab, daß der Beruf eines öffentlichen Angestellten mit relativ hohem Ansehen ausgestattet ist, und sehen wir den Gendarmen als öffentlichen Angestellten, so dürfte sich ein Gutteil seines hohen Prestiges auf dem Land daraus erklären lassen.

## 2.1 Wie ernst ist das Interesse ?

Wenn wir die Wien-willigen Polizeinteressenten auch als Sicherheitswache-Interessenten bezeichnet haben, so nicht deshalb, weil wir sie unbedingt für jene Gruppe halten, aus der sich die Wiener Polizei bis jetzt rekrutiert hat, sondern weil wir glauben, daß die Personen in dieser Gruppe am ehesten für den Beruf des Sicherheitswachebeamten interessiert werden könnten. Die Frage, auf Grund derer wir die Wien-Willigen von den Wien-Unwilligen trennen, lautete: "Wenn ihnen ein guter Arbeitsplatz in Wien angeboten würde, würden sie ihn annehmen?" Eine positive Beantwortung dieser Frage setzt einmal die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln voraus, und zum zweiten, sich mit dem Arbeitsort Wien einverstanden zu erklären. Auf den ersten Aspekt hat, wie schon erwähnt, vor allem Einfluß die Zufriedenheit mit der momentanen Arbeit und dem Arbeitsplatz, auf den zweiten die persönliche Präferenz, den Wohnort zu wechseln. In Fällen, in denen der Wohnort zwar nicht in Wien, aber doch in der näheren Umgebung von Wien ist, so daß es möglich ist, einen Beruf in Wien, ohne einen Wohnungswechsel vornehmen zu müssen, ausüben zu können, entfällt dieser zweite Aspekt.



Unsere Frage unterstellt ferner, daß den betreffenden Personen ein guter Arbeitsplatz in Wien angeboten wird. In der folgenden Tabelle zeigt sich, wie gering die Eigeninitiative der betreffenden Personen ist, in Wien einen Beruf und Arbeitsplatz anzunehmen.

T a b e l l e 15

Haben Sie schon daran gedacht, nach Wien zu ziehen?

|                                   | Wien-Willige | Wien-Unwillige |
|-----------------------------------|--------------|----------------|
| ziemlich ernsthaft                | 16 %         | 1 %            |
| habe gelegentlich die Idee gehabt | 33 %         | 9 %            |
| eigentlich nicht                  | 27 %         | 32 %           |
| käme für mich nicht in Frage      | 24 %         | 58 %           |
| N                                 | (120)        | (87)           |

Daß nur 16 % der Wien-Willigen ziemlich ernsthaft daran gedacht haben, nach Wien zu ziehen, macht klar, daß der gute Arbeitsplatz die Hauptzugskraft für einen solchen Schritt darstellt. Die Wiener Sicherheitswache also kann nicht mit Leuten rechnen, die sowieso nach Wien gekommen wären, sondern die entsprechende Öffentlichkeitsarbeit muß am Wohnort selbst geleistet werden. In Abschnitt 3 werden wir versuchen zu analysieren, was sich die Interessentengruppe unter einem attraktiven Arbeitsplatz vorstellt.

Dazu kommen dann noch "Hemmfaktoren", die selbst bei Interesse am Polizeiberuf die Realisierung dieses Interesses erschweren. Ein solcher Faktor ist z. B. verheiratet zu sein.

Unverheiratete junge Männer sind natürlich mobiler als verheiratete, aber unter den Mobilien interessieren sich die verheirateten eher für den Polizeiberuf.

Falls man einen größeren Anteil aus diesen 37 % Verheirateten für den Sicherheitswachendienst gewinnen will (und sie nicht von vornherein als ungeeignet abschreibt), wird es notwendig sein, diese möglichen Kandidaten und in koordinierterer Form bei der Lösung z. B. ihres Wohnungsproblems zu

Tabelle 16

Familienstand

|             | Wien-Willigé |                     |        | Wien-Unwilligé |                     |        |
|-------------|--------------|---------------------|--------|----------------|---------------------|--------|
|             | Interess.    | Nicht-<br>Interess. | Gesamt | Interess.      | Nicht-<br>Interess. | Gesamt |
| ledig       | 63 %         | 79 %                | 74 %   | 54 %           | 53 %                | 53 %   |
| verheiratet | 37 %         | 21 %                | 26 %   | 46 %           | 47 %                | 47 %   |
| N           | (35)         | (91)                | (126)  | (26)           | (65)                | (91)   |

unterstützen. Ledige können sich jedenfalls leichter mit einer Wohnmöglichkeit in der Polizeischule abfinden.

Resumieren wir die Ergebnisse dieses Abschnittes. Aufgabe war es, die Bereitwilligkeit, in Wien einen Arbeitsplatz anzunehmen und das Interesse am Polizeiberuf durch eine Reihe ökologischer und persönlicher Variablen zu begründen. Warum sind die präsumptiven Sicherheitswacheanwärter zu einem Arbeitsplatzwechsel bereit? Sie kommen aus kleinen Wohngemeinden mit einem hohen Landwirtschaftsanteil, haben niedrigere Schulbildung und sind mit über 50 % ungelernte Arbeiter. Ihrer Selbsteinschätzung nach haben sie einen sehr niedrigen sozialen Status. Das Ansehen einer Person ist in kleineren Gemeinden mit einer agrarischen Wirtschaftsstruktur primär von der Größe des Besitzes abhängig. Sie rangieren damit als ungelernte Arbeiter an der untersten Stufe der Statushierarchie in ihrer Wohngemeinde. Es ist damit für sie nahezu ausgeschlossen, in ihrer Wohngemeinde sozial aufzusteigen. Die Chance eines sozialen Aufstiegs wird daher für sie der Hauptstimulus sein, ihre Wohngemeinde zu verlassen. In Abschnitt 3 werden wir zeigen, daß ihnen die Möglichkeit, sich durch Leistung hinaufzuarbeiten, unter den Berufskriterien, nach denen sie einen Beruf auswählen würden, das Wichtigste ist. Sozial aufsteigen können sie sicher nur dort, wo die Stufenleiter des Erfolges nicht auf den ökonomischen Besitz gegründet ist und wo sich ihnen ein breiteres Spektrum beruflicher Möglichkeiten bietet. Ihr Interesse am Polizeiberuf können wir vorerst nur damit begründen, daß sie den Polizeiberuf für angesehener halten als ihren eigenen.

### 3. BERUFSWÜNSCHE UND BERUFSINTERESSEN

Wir werden uns in dieser Analyse der Berufsvorstellungen der 20-30jährigen Niederösterreicher und Burgenländer der gleichen Darstellungsweise bedienen, wie sie in Bericht 4 verwendet wurde. Diese isomorphe Vorgangsweise ermöglicht den Vergleich der Ergebnisse aus der Bundesländerbefragung mit den Daten aus Wien.

#### 3.1 Die Unzufriedenheit mit dem derzeitigen Beruf

Eine der Schwierigkeiten der Rekrutierung der Sicherheitswache ist, daß sie einen Berufswechsel impliziert und nicht direkt aus der Schule möglich ist. Die Bereitwilligkeit, den Beruf aufzugeben, hängt einmal vom Anspruchsniveau an einen Beruf überhaupt, von der momentanen Berufszufriedenheit und von den Erwartungen und Vorstellungen vom Alternativberuf ab. Wir haben in Abschnitt 2 unterstellt, daß die Bereitwilligkeit, einen Arbeitsplatz in Wien anzunehmen, mit dem Grad der Zufriedenheit im momentan ausgeübten Beruf zusammenhängt.

T a b e l l e 17

Wenn Sie nochmals die Wahl hätten, würden Sie Ihren derzeitigen Beruf wählen ?

|                | Wien - Willige |                 |        | Wien - Unwillige |                 |        |
|----------------|----------------|-----------------|--------|------------------|-----------------|--------|
|                | Interess.      | Nicht-Interess. | Gesamt | Interess.        | Nicht-Interess. | Gesamt |
| auf jeden Fall | 21 %           | 30 %            | 27 %   | 28 %             | 45 %            | 40 %   |
| wahrscheinlich | 46 %           | 25 %            | 32 %   | 32 %             | 24 %            | 26 %   |
| vielleicht     | 15 %           | 33 %            | 27 %   | 16 %             | 10 %            | 12 %   |
| eher nicht     | 18 %           | 12 %            | 14 %   | 24 %             | 21 %            | 22 %   |
| N              | (33)           | (67)            | (100)  | (25)             | (62)            | (87)   |

T a b e l l e 18

Sind Sie mit Ihrem jetzigen Beruf im großen und ganzen zufrieden?

|                   | Wien - Willige |                     |        | Wien - Unwillige |                     |        |
|-------------------|----------------|---------------------|--------|------------------|---------------------|--------|
|                   | Interess.      | Nicht-<br>Interess. | Gesamt | Interess.        | Nicht-<br>Interess. | Gesamt |
| sehr zufrieden    | 30 %           | 43 %                | 38 %   | 40 %             | 53 %                | 50 %   |
| ziemlich zufried- | 54 %           | 37 %                | 41 %   | 54 %             | 37 %                | 41 %   |
| den               |                |                     |        |                  |                     |        |
| nicht ganz zu-    | 10 %           | 20 %                | 15 %   | 0 %              | 8 %                 | 6 %    |
| frieden           |                |                     |        |                  |                     |        |
| eher unzufriede-  | 6 %            | 0 %                 | 6 %    | 6 %              | 2 %                 | 3 %    |
| den               |                |                     |        |                  |                     |        |
| N                 | (35)           | (91)                | (126)  | (26)             | (65)                | (91)   |

In beiden Tabellen zeigt sich der angenommene Zusammenhang: Die Wien-Willigen sind weniger bereit, ihren Beruf nochmals zu wählen, und sie sind weniger zufrieden mit ihrem Beruf als die Wien-Unwilligen. Vergleiche der Interessentengruppe mit der Nicht-Interessentengruppe zeigen einen noch deutlicheren Zusammenhang. Die Interessenten sind noch weniger bereit, ihren Beruf nochmals zu wählen. Sie sind noch unzufriedener mit ihm.

Bei der Interpretation dieser Daten stoßen wir auf folgendes Problem. Wir wollen den Wortlaut der Frage, nach der wir die Wien-Willigen von den Wien-Unwilligen getrennt haben, ins Gedächtnis rufen: "Wenn ihnen ein guter Arbeitsplatz in Wien angeboten würde, würden sie ihn annehmen?" Eine positive Beantwortung dieser Frage setzt zwar ex definitionem die Bereitschaft, den Arbeitsplatz zu wechseln, voraus, erfordert aber nicht notwendigerweise einen Berufswechsel. Die Verteilung der Antworten bei den Wien-willigen Nicht-Interessenten ist zweigipfelig, d.h., wir finden eine Gruppe, die mit ihrem Beruf sehr zufrieden ist und eine ebenfalls sehr starke Gruppe, die mit ihrem Beruf wenig zufrieden ist. Die erste Gruppe wird daher primär Arbeitsplatzwechsel, die zweite primär an einem Berufswechsel interessiert sein. Verglichen mit dieser ersten Gruppe sind die Sicherheitswache-Interessenten mit ihrem Beruf weniger zufrieden, verglichen mit der zweiten

Gruppe sind sie eher zufrieden. Im Gesamten findet sich jedoch unsere oben formulierte Vermutung bestätigt.

Mit diesem Ergebnis können wir uns allerdings nicht begnügen und wollen daher weiter untersuchen, welche Berufs- bzw. Arbeitsplatzmerkmale diese Unzufriedenheit erzeugen. Es wurde erhoben, welche Bedeutung bestimmte Berufsmerkmale unserer Population bei der Wahl eines Berufes haben. Dann wurde gefragt, ob diese Berufsmerkmale für den eigenen Beruf zutreffen oder nicht. Die 21 Berufsmerkmale sind in den Diagrammen 1, 2, 3 und 4 nach ihrer Wichtigkeit im Idealberuf gereiht. In jedem Merkmal ist die Differenz "Wichtigkeit im Idealberuf - im eigenen Beruf gegeben" aufgetragen. Die Diagramme geben also Auskunft einmal über die Bedeutung bestimmter Merkmale bei einer Berufswahl, zweitens darüber, wie stark der eigene Beruf von den Idealvorstellungen der Befragten abweicht. Je höher ein Merkmal liegt, umso wichtiger ist es, je größer die aufgetragene Differenz, umso größer die Abweichung des eigenen Berufs vom Idealberuf.

Die größte Bedeutung hat für die Wien-willigen Interessenten die Möglichkeit, sich durch besondere Leistung hinaufzuarbeiten. Weiters schätzen sie eine abwechslungsreiche Arbeit, eine Arbeit, die ihnen Freude macht, Sicherheit, viel Freizeit und viel Kontakt mit Leuten. Die ersten 16 Merkmale liegen in Bezug auf die Wichtigkeit im Idealberuf relativ nahe beieinander, eine Tatsache, die in unserem Diagramm leider nicht dargestellt werden konnte. Es ist daher durchaus richtig anzunehmen, daß auch ein Merkmal wie der Wunsch nach einem hohen Anfangsgehalt, das erst an Stelle 14 liegt, für eine etwaige Berufswahl von Bedeutung sein kann. Nur die übrigen fünf Merkmale, also die körperliche Arbeit, Schmutz bei der Arbeit, mit besseren Leuten zu tun zu haben, genau geregelte Arbeit und eine Schreibtischarbeit werden entweder abgelehnt oder sind für eine Berufswahl unwichtig.

Vergleichen wir damit die Meinung der Wien-willigen Nicht-Interessenten über die Bedeutung bestimmter Berufsmerkmale. Am wichtigsten ist ihnen der Reihenfolge nach: eine Arbeit, die Freude macht, die Möglichkeit, sich durch eigene Leistung hinaufzuarbeiten, ein sicherer Posten und eine abwechslungsreiche Arbeit. Relativ gleichgültig ist ihnen, ob eine Arbeit gefährlich ist, ob sie schmutzig ist, ob es eine körperliche Arbeit ist, ob sie mit besseren Leuten zu tun haben. Ablehnen würden sie, daß bei der Arbeit

jeder Schritt genau geregelt ist und daß sie an den Schreibtisch gebunden sind.

Die Wien-willigen Interessenten sind etwas stärker leistungsorientiert und etwas weniger primärmotiviert (Arbeit, die Freude macht nimmt erst den dritten Platz ein). Sie schätzen eher den Kontakt mit Leuten und legen auf eine selbständige Arbeit weniger Wert als die Wien-willigen Nicht-Interessenten. Etwas weniger wichtig ist ihnen auch die Höhe der Pension und die Höhe des Anfangsgehaltes. Hingegen ist für sie bedeutsamer, ob der Beruf ein hohes Ansehen genießt.

Betrachten wir nun, wie sehr der eigene Beruf den Vorstellungen über den Idealberuf entspricht. (Diagramm 1) Bei den Wien-willigen Interessenten zeigt sich stärkste Abweichung in eine negative Richtung (d.h., der eigene Beruf liegt unter den Idealvorstellungen) bei den Merkmalen hoher Anfangsgehalt, Sicherheit, viel Freizeit, selbständige Arbeit, hohe Pension, Möglichkeit sich durch besondere Leistungen hinaufzuarbeiten und hohes Ansehen. Bei den Wien-willigen Nicht-Interessenten sind es der hohe Anfangsgehalt, die Sicherheit, das feste Beförderungsschema, die hohe Pension, selbständige Arbeit und die Freizeit. Beide Wien-willigen Gruppen sind mit ihrem Arbeitsplatz bzw. ihrem Beruf eher unzufrieden. Bei den Wien-willigen Interessenten ist das, den referierten Ergebnissen nach, darauf zurückzuführen, daß sie in ihrem eigenen Beruf zu wenig Möglichkeiten sehen, sich durch Leistung hinaufarbeiten zu können, daß ihnen ihr Posten zu wenig Sicherheit und zu wenig Freizeit bietet und sie eine selbständigere Arbeit, eine höhere Pension und ein höheres berufliches Ansehen wünschen.

Die Wien-unwilligen Interessenten (Diagramm 2) sind einerseits primär motivierbar: Sie halten die Freude an der Arbeit für das wichtigste berufliche Merkmal; weiters ist ihnen die Möglichkeit, sich durch Leistung hinaufzuarbeiten, eine abwechslungsreiche Arbeit und ein hoher Anfangsgehalt wichtig. Dann folgen die Merkmale des "öffentlichen Dienstes", Sicherheit, ein festes Beförderungsschema und eine hohe Pension. Am wenigsten erfüllt sind in ihrem eigenen Beruf das Bedürfnis nach einem festen Beförderungsschema, nach einem hohen Anfangsgehalt, nach Sicherheit und einer hohen Pension. Sie sind in ihren Berufswünschen also sehr stark an einem "Beamtenberuf" orientiert. Nicht geschätzt wird von ihnen eine Schreibtischarbeit,

Schmutz bei der Arbeit und eine Arbeit, bei der jeder Schritt genau geregelt ist. Wie Diagramm 3 zeigt, sind sie der Meinung, zu sehr an den Schreibtisch gebunden zu sein, ferner, daß ihr Beruf zu schmutzig und viel zu genau geregelt ist.

Diagramm 4 wurde nur der Vollständigkeit halber beigelegt. Annähernd 50 % der Personen in der vierten Gruppe sind selbständig Erwerbstätige. Die Skala der Berufsmerkmale wurde aber in erster Linie für Angestellten- und Arbeiterberufe entworfen.

Wenn wir versuchen, diese Merkmale der praktischen Handhabbarkeit wegen auf einen gemeinsamen Begriff zu bringen, dann scheint es bei aller gebotenen Vorsicht doch möglich zu sagen, die am konkretesten an der Wiener Sicherheitswache interessierten jungen Männer in Niederösterreich und dem Burgenland wünschen sich einen "Abenteurer- und Aufsteigerberuf mit Rückversicherungen" und sehen das auch in ihrem derzeitigen Beruf nicht erfüllt. Bei der Gruppe, die ebenfalls an der Polizei, aber nicht an Wien interessiert ist, sieht es etwas ähnlich aus, aber mit stark verschobenen Gewichtungen: Sie wünschen sich einen "Beamtenberuf mit unbürokratischer Arbeit".

Beide Formulierungen erinnern etwas an die in der Wohnwüsche Forschung berücksichtigte "Cottagevilla am Stephansplatz". Natürlich möchte man bei einer Wahl nur die Vorteile der gewählten Alternative und nicht auch ihre Nachteile. Entscheidend ist daher für unser Interesse nicht so sehr dieser Widerspruch, sondern die inhaltliche Dimension, die bei der Wahl überhaupt relevant wird, und die ist für die Polizei-Interessenten "Aufstieg - Sicherheit". Diese Dimension ist ihnen wichtig und auf ihr sind sie derzeit unzufrieden.

### 3.2 Die Attraktion der Wiener Sicherheitswache

Bis jetzt haben wir versucht zu klären, welche Merkmale die Berufsunzufriedenheit der untersuchten Gruppen bedingen. D.h., wir haben bis jetzt eine Seite einer möglichen Motivation, den Arbeitsplatz oder den Beruf zu wechseln, beleuchtet, nämlich das Motiv, den eigenen Beruf zu verlassen ("Push" aus dem eigenen Beruf). Weiters interessiert selbstverständlich der "Pull" in den Polizeiberuf. Dazu ist zu fragen, welche Merkmale den

Polizeiberuf für die befragten Gruppen interessant oder uninteressant macht. Die folgenden Diagramme zeigen, wie stark der Polizeiberuf vom eigenen Beruf in den einzelnen Merkmalen abweicht.

Die Berufsmerkmale, die den Wien-willigen Polizeinteressenten bei der Wahl eines Berufes wichtig wären und von denen sie glauben, daß der Polizeiberuf verglichen mit ihrem eigenen Beruf, diese Eigenschaften hat, decken sich weitgehend mit jenen, deretwegen sie mit ihrem derzeitigen Beruf unzufrieden sind. Sie glauben in der Sicherheitswache sich durch eigene Leistung emporarbeiten zu können, halten den Polizeiberuf für eine sichere Stellung mit mehr Freizeit, einer besseren Pension und höherem Ansehen als ihr eigener Beruf. Man könnte annehmen, daß diese Isomorphie der Berufswünsche mit den Vorstellungen über den Polizeiberuf ihre Bewertung bei der Wache sehr wahrscheinlich macht. Dieses Ergebnis muß allerdings relativiert werden. Durch ihre Berufsunzufriedenheit werden sie anderen, ihnen allgemein attraktiver erscheinenden Berufen, jene <sup>Merkmale</sup> ~~Methode~~ stärker zuschreiben, die sie im eigenen missen. Der Polizeiberuf steht damit in Konkurrenz mit einer Reihe anderer Berufe, die den Berufsinteressen der Wien-willigen Interessenten ebenfalls entgegenkommen, Berufe, die ihnen die Chance auf einen höheren sozialen Status geben (oder in denen sie ihn erreichen können) und gleichzeitig die charakteristischen Merkmale eines Beamtenberufes aufweisen. Davon abhalten, den Polizeiberuf zu ergreifen, könnten sie vielleicht ihre Meinung, er sei zu stark reglementiert und an den Schreibtisch gebunden.

Auch für die Wien-willigen Nicht-Interessenten ist der Beruf eines Sicherheitswachebeamten mehr "Beamtenberuf" als ihr eigener. Dieser Berufstyp ist für sie aber nicht sonderlich interessant, mit einer Ausnahme: auch ihnen wäre mehr Sicherheit im eigenen Beruf wichtig. Alle anderen ihnen relevant erscheinenden Merkmale, glauben sie in ihrem Beruf eher vorhanden als im Polizeiberuf, Freude an der Arbeit, die Möglichkeit sich hinaufzuarbeiten, Selbständigkeit, Abwechslungsreichtum und ein hoher Anfangsgehalt. Sie stellen aufgrund ihrer Ausbildung Anforderungen, die der Beruf eines Sicherheitswachebeamten nicht erfüllen kann.

Die Gendarmeriesympathisanten meinen vom Polizeiberuf, er biete mehr als ihr Beruf: ein festes Beförderungsschema, eine hohe Pension, die Möglich-



keit anderen zu helfen. Wenig Freude am Beruf glauben sie als Sicherheitswachebeamter haben zu können und sehen ihn als unselbständiger. In anderen ihnen wichtigen Eigenschaften sind der Polizeiberuf und der eigene sehr ähnlich. Resumieren wir: Auch diese Gruppe erlebt den Polizeiberuf auf zwei Dimensionen mehr als Beamtenberuf als ihren eigenen. Daß sie ihre Neigung zum Polizeiberuf in die Tat umsetzen, scheint allerdings wesentlich unwahrscheinlicher als bei den Sicherheitswacheinteressenten. Sie sind auch tatsächlich mit ihrem Beruf etwas zufriedener als die letzteren (siehe Tabelle 18).

#### 4. VORSTELLUNGEN VOM POLIZEILICHEN HANDELN

Wenn wir annehmen, daß die "Wien-willigen Polizeiinteressenten" tatsächlich potentielle Bewerber für die Wiener Sicherheitswache sind, ist es wichtig zu wissen, welche inhaltlichen Vorstellungen vom Polizeiberuf diese Personengruppe hat. Diese inhaltlichen Vorstellungen, die sie in die Sicherheitswache mitbringen, haben Konsequenzen für die Ausführung ihres Berufes. Selbstverständlich fällt hier der Schule, die die Beamten in ihren Beruf einführen sollte, eine besondere Aufgabe zu. Aber auch für die Organisationsstruktur selbst bleiben bestimmte Vorstellungen der Wachebewerber nicht folgenlos.

Die Darstellung ist nach zwei Bereichen gegliedert:

Das erste Problem läßt sich mit der Frage umreißen: Welche Ziele soll der Polizeibeamte haben? Das zweite: Welche Mittel soll er zur Erreichung dieser Ziele einsetzen? bzw. Welche Mittel stehen ihm zur Erreichung dieser Ziele zur Verfügung? Nicht nur aus theoretischen Gründen werden diese Probleme separiert bearbeitet, die Unterscheidung hat auch praktische Relevanz. Sieht man diese zwei Aspekte polizeilicher Arbeit, so lassen sich eine Reihe von Problemen besser analysieren und lösen. Wir wissen z. B. aus Gesprächen, aber auch aus den Ergebnissen der Befragung der Sicherheitswachebeamten, daß den Mitteln, die dem einzelnen Beamten zur Bewältigung seiner Aufgaben zur Verfügung stehen, weder von der Organisation selbst, noch von der Schule die nötige Beachtung geschenkt wird.

T a b e l l e 19

Worauf sollte Ihrer Meinung nach ein Polizist am meisten achten?

|   | Wien - Willige |                     |        | Wien - Unwillige |                     |        |
|---|----------------|---------------------|--------|------------------|---------------------|--------|
|   | Int.           | Nicht-<br>Interess. | Gesamt | Interess.        | Nicht-<br>Interess. | Gesamt |
| daß kein Wirbel entsteht                            | 6 %            | 14 %                | 12 %   | 16 %             | 29 %                | 25 %   |
| daß niemand Schaden erleidet                        | 58 %           | 47 %                | 50 %   | 20 %             | 24 %                | 23 %   |
| daß jeder merkt, was er nicht tun darf              | 17 %           | 10 %                | 12 %   | 20 %             | 15 %                | 16 %   |
| daß den Gesetzen jedenfalls Respekt verschafft wird | 19 %           | 29 %                | 26 %   | 44 %             | 32 %                | 36 %   |
| N   | (35)           | (90)                | (125)  | (25)             | (62)                | (87)   |

Mit der ersten Antwortvorgabe (daß kein Wirbel, Auflauf, Verkehrsstockung etc entsteht) sollen die größeren Ordnungsaufgaben der Polizei, mit der zweiten, die Aufgabe, dem einzelnen Staatsbürger Schutz und Hilfe zu bieten, erfaßt werden. Die dritte sollte jene ansprechen, die als Hauptaufgabe die Verfolgung des einzelnen Ordnungsstörers und Gesetzesbrechers ansehen (Spezialprävention) und die vierte Kategorie jene, denen eine generelle Gesetzesdurchsetzung als Ziel der polizeilichen Arbeit wichtig erscheint (Generalprävention). Die Hälfte aller Personen, die in Wien eine Arbeit annehmen würden, halten den Schutz vor Schaden für primär wichtig. Betrachten wir dagegen die Wien-Unwilligen, so verlagert sich der Schwerpunkt der polizeilichen Aufgaben auf die Gesetzesdurchsetzung. Noch deutlicher wird dieser Unterschied zwischen den beiden Gruppen der Polizeiinteressenten. 58 % der Sicherheitswacheinteressenten (Kolonne 1) halten die Verhütung von Schaden für die erste Pflicht der Polizei. Weiter unten soll noch genauer darauf eingegangen werden, welche Rechtsgüter von dieser Gruppe für besonders schützenswert gehalten werden. Die starke Betonung dieser polizeilichen Funktion deutet auf ein wenig aggressives Verhältnis der Polizeiinteressenten zu ihrer sozialen Umwelt hin.

T a b e l l e 20a

Wenn es einem schlecht geht, findet man kaum bei jemandem wirkliche Sympathie

|                 | Wien - Willige |                     |        | Wien - Unwillige |                     |        |
|-----------------|----------------|---------------------|--------|------------------|---------------------|--------|
|                 | Interess.      | Nicht-<br>Interess. | Gesamt | Interess.        | Nicht-<br>Interess. | Gesamt |
| stimmt völlig   | 20 %           | 13 %                | 15 %   | 50 %             | 32 %                | 37 %   |
| stimmt ziemlich | 32 %           | 43 %                | 40 %   | 25 %             | 39 %                | 35 %   |
| eher falsch     | 39 %           | 42 %                | 41 %   | 17 %             | 26 %                | 23 %   |
| völlig falsch   | 9 %            | 2 %                 | 4 %    | 8 %              | 3 %                 | 5 %    |
| N               | (34)           | (89)                | (123)  | (24)             | (62)                | (86)   |

Wir finden unsere Vermutung bestätigt. Die Sicherheitswacheinteressenten stehen ihren Mitmenschen freundlicher gegenüber als die Gendarmerieinteressenten. Es besteht ein deutlicher Zusammenhang in positiver Richtung zwischen dem Vertrauen in die Umwelt und der Bereitschaft, in Wien einen

Arbeitsplatz anzunehmen.

T a b e l l e 20b

Die Leute sind zu einem nur freundlich, wenn sie sich einen Vorteil davon versprechen.

|                 | Wien - Willige |                     |        | Wien - Unwillige |                     |        |
|-----------------|----------------|---------------------|--------|------------------|---------------------|--------|
|                 | Interess.      | Nicht-<br>Interess. | Gesamt | Interess.        | Nicht-<br>Interess. | Gesamt |
| stimmt völlig   | 15 %           | 17 %                | 16 %   | 58 %             | 27 %                | 33 %   |
| stimmt ziemlich | 38 %           | 45 %                | 43 %   | 27 %             | 47 %                | 41 %   |
| eher falsch     | 38 %           | 32 %                | 34 %   | 12 %             | 21 %                | 18 %   |
| völlig falsch   | 9 %            | 6 %                 | 7 %    | 4 %              | 5 %                 | 5 %    |
| N               | (34)           | (89)                | (123)  | (24)             | (62)                | (36)   |

Das Interesse an der Polizei macht für dieses Vertrauen in die soziale Umwelt nur bei denen einen Unterschied, die nicht nach Wien gehen sollen: Bei diesen Leuten sind die Polizei- (bzw. wie wir annehmen Gendarmerie-)interessenten wesentlich mißtrauischer.

Insgesamt heißt das, daß die an der Wiener Sicherheitswache interessierten Niederösterreicher eine Tendenz zur Konfliktleugnung haben. Der Polizist erscheint ihnen als "Freund und Helfer" in einer relativ freundlichen Umwelt.

Dementsprechend ist ihnen auch in der Präferenz ihrer Mittel z.B. soziale Geschicklichkeit wenig wichtig.

T a b e l l e 21

Wichtig für ein besseres Funktionieren der Polizei:  
Wie bedeutend größeres Geschick der Dank im Umgang mit Leuten.

|                                      | Wien-Willige |                     | Wien-Unwillige |                     |
|--------------------------------------|--------------|---------------------|----------------|---------------------|
|                                      | Interess.    | Nicht-<br>Interess. | Interess.      | Nicht-<br>Interess. |
| Summe d. gewich-<br>teten Rangplätze | 36           | 117                 | 60             | 49                  |
| N                                    | (35)         | (91)                | (25)           | (35)                |

Tabelle 22

Die Sicherheitswachebeamten sind gute Menschenkenner.

|        | Wien-Willige |                     | Wien-Unwillige |                     |
|--------|--------------|---------------------|----------------|---------------------|
|        | Interess.    | Nicht-<br>Interess. | Interess.      | Nicht-<br>Interess. |
| stimmt | 48 %         | 25 %                | 64 %           | 33 %                |
| N      | (35)         | (88)                | (25)           | (64)                |

Erklärt wird ihre niedrige Einschätzung der "sozialen Geschicklichkeit" auch teilweise dadurch, daß sie die Sicherheitswachebeamten für bessere Menschenkenner halten als das die Gruppe der Nichtinteressenten tut. Auch wenn sie an sich die Bedeutung der sozialen Fähigkeiten für die Aufgabebewältigung eines Wachebeamten sehen, so werden sie glauben, die Beamten seien ohnehin ausreichend sozial versiert. Außerdem ist für die Aufgabe, andere vor Schaden zu schützen (das für sie wichtigste Ziel polizeilicher Arbeit) soziale Geschicklichkeit in geringerem Maße erforderlich wie für die Durchsetzung von Rechtsnormen. Was schon im Bericht 3 gezeigt wurde, bestätigt sich (sehen wir die Nichtinteressenten stellvertretend für die Bevölkerung) auch hier. Die Bevölkerung hat weit höhere Erwartungen an soziale Geschicklichkeit des Sicherheitswachebeamten, als dies von den Interessenten vermutet wird; eine Differenz zwischen den tatsächlichen Anforderungen in der polizeilichen Praxis und der Erwartung der Berufsanwärter.

Der Schule fällt die Aufgabe zu, ein realistisches Bild von der polizeilichen Praxis zu liefern und gleichzeitig jene sozialen Fähigkeiten zu vermitteln, die zur Bewältigung der Aufgaben gebraucht werden. Momentan wird in der Schule versucht, die repressiven Ziele - das Vorgehen gegen individuelle Störer und Rechtsbrecher - als primäre Aufgabe der Sicherheitswache in den Vordergrund zu rücken, ohne den Beamten das Handwerkzeug zu geben, die aus solchen Zielen unvermeidlich entstehenden Konflikte zu bewältigen.

Die anschließende Tabelle gibt genauere Auskunft über die praktischen Aufgaben der Polizei.

T a b e l l e 23

Was würden Sie in der folgenden Situation tun?

+ ) je größer die Ziffer, desto höher die Bereitschaft, die Polizei zu involvieren.

|   | Wien-Willige |                 | Wien-Unwillige |                 |
|---|--------------|-----------------|----------------|-----------------|
|   | Interess.    | Nicht-Interess. | Interess.      | Nicht-Interess. |
| Nachbarn feiern zu laut   | 6 %          | 2 %             | 0 %            | 5 %             |
| Ein Vertreter hat Sie über-<br>vorteilt                               | 44 %         | 29 %            | 34 %           | 31 %            |
| Ein Mann belästigt eine<br>junge Frau                                 | 23 %         | 20 %            | 16 %           | 12 %            |
| Jugendliche lärmern   | 6 %          | 8 %             | 19 %           | 14 %            |
| Ein alter Mann beschimpft<br>Kinder                                   | 0 %          | 3 %             | 0 %            | 2 %             |
| Ein Mädchen schäkert in Ihrem<br>Hauseingang mit mehreren<br>Burschen | 6 %          | 0 %             | 4 %            | 0 %             |
| Sie sehen einen Ladendieb-<br>stahl                                   | 31 %         | 21 %            | 35 %           | 31 %            |
| Vor einem Lokal streiten<br>zwei Männer                               | 23 %         | 28 %            | 15 %           | 23 %            |
| Jemand probiert an Auto-<br>türen                                     | 54 %         | 56 %            | 69 %           | 62 %            |
| Eine alte Frau ist gestürzt<br>und hat sich verletzt                  | 20 %         | 20 %            | 15 %           | 17 %            |
| N   | (35)         | (90)            | (25)           | (65)            |

Wir kommen auf die oben gestellte Frage zurück, welche Rechtsgüter als besonders schützenswert angesehen werden oder anders, welche Art von Schaden von den Bürgern abgewendet werden soll. Bei allen Vergleichsgruppen steht deutlich der Schutz des eigenen und fremden Eigentums an erster Stelle. Die Bereitschaft, die Polizei zu rufen, ist hier am höchsten. In Situationen, in denen die körperliche Sicherheit gefährdet ist, besteht eine geringere, bei Ruhe und Ordnungsstörungen die geringste Bereitschaft, die Polizei zu rufen.

Die Sicherheitswacheinteressenten fassen den Kompetenzbereich der Polizei weiter als alle übrigen Vergleichsgruppen. Damit sind sie teilweise im Widerspruch zu den Interessen der Bevölkerung, die stark dazu neigt, die Zuständigkeit der Polizei abzulehnen und lieber zur Selbsthilfe zu greifen. Die Tatsache, daß im Fall der zweiten hypothetischen Situation "wenn Sie bei einem Vertreter etwas bestellt haben und Sie das Gefühl haben, daß er Sie hineingelegt hat" alle Vergleichsgruppen ein relativ großes Interesse zeigen, die Polizei zu verständigen, ist als erhöhtes Verlangen der Bevölkerung nach Schutz vor Wirtschaftsdelikten zu interpretieren. Wie bei der Wiener Bevölkerung (vergl. Bericht 3) gibt es aber auch bei den Niederösterreichern hier Widersprüche in der Zielsetzung für die Polizei, auf die weiter unten noch eingegangen wird.

Die nächste Tabelle gibt in etwas anderer Form nochmals Auskunft über die Meinung, welche Aufgaben und Ziele die Polizei primär verfolgen sollte.

T a b e l l e 24

Welche Aufgaben halten Sie für die wichtigsten der Polizei?

- (1) Prozentsätze der Kategorie sehr wichtig  
(2) Prozente ergeben Mittelwert standardisiert

|  | Wien - Willige |             |                |             | Wien - Unwillige |             |                |             |
|--|----------------|-------------|----------------|-------------|------------------|-------------|----------------|-------------|
|  | Interessent.   |             | Nicht-Inter.   |             | Interessent.     |             | Nicht-Inter.   |             |
| Gewalttätigkeit verhindern             | 88 %<br>(1)    | 35 %<br>(2) | 74 %<br>(1)    | 33 %<br>(2) | 84 %<br>(1)      | 29 %<br>(2) | 79 %<br>(1)    | 30 %<br>(2) |
| Verbrecher finden                      | 85 %           | 32 %        | 76 %           | 35 %        | 96 %             | 41 %        | 84 %           | 35 %        |
| Verkehr regeln                         | 62 %           | 9 %         | 57 %           | 16 %        | 65 %             | 10 %        | 53 %           | 4 %         |
| in Notfällen helfen                    | 60 %           | 7 %         | 52 %           | 11 %        | 69 %             | 14 %        | 49 %           | 0 %         |
| verdächtige Leute überw.               | 48 %           | -5 %        | 30 %           | -11 %       | 42 %             | -13 %       | 33 %           | -16 %       |
| Konsum v. Rauschgift verh.             | 74 %           | 21 %        | 46 %           | 5 %         | 69 %             | 14 %        | 67 %           | 13 %        |
| Jugendl. z. ord. Verh. anhalten        | 37 %           | -16 %       | 15 %           | -26 %       | 38 %             | -17 %       | 27 %           | -22 %       |
| Ordnung i. Geschäftsl. achten          | 25 %           | -28 %       | 16 %           | -25 %       | 26 %             | -29 %       | 18 %           | -31 %       |
| unan gemeldete Demonstrat.             | 22 %           | -31 %       | 16 %           | -25 %       | 26 %             | -29 %       | 33 %           | -16 %       |
| Diebst. u. Einbrüche verh.             | 71 %           | 28 %        | 73 %           | +32 %       | 76 %             | 21 %        | 78 %           | 29 %        |
| Nachtleben kontrollieren               | 28 %           | -25 %       | 17 %           | -24 %       | 34 %             | -21 %       | 27 %           | -22 %       |
| Betrunkene u. Randal. zur Ruhe bringen | 42 %           | -11 %       | 21 %           | -20 %       | 38 %             | -17 %       | 40 %           | -9 %        |
|  | $\bar{x} = 53$ |             | $\bar{x} = 41$ |             | $\bar{x} = 55$   |             | $\bar{x} = 49$ |             |

Unter jeder der vier Gruppen befinden sich zwei Spalten. Die Ziffern in der ersten Spalte zeigen den Anteil der Personen (in Prozentsätzen), die die betreffende Aufgabe für sehr wichtig halten (z. B. in Zeile 1 hielten 88 % aller Wien-willigen Polizeiiinteressenten die Aufgabe, Gewalttätigkeit zu verhindern, für sehr wichtig, usw.). Es zeigt sich, daß die Polizeiiinteressenten die angeführten Aufgaben allgemein für wichtiger halten als die Parallelgruppen. Um diesen Trend auszuschalten, haben wir alle Prozentsätze auf ihren jeweiligen Mittelwert standardisiert. Die für wichtig gehaltenen Aufgaben bekamen dadurch positive Ziffern, die für weniger wichtig gehaltenen negative (Spalte 2).

Global betrachtet besteht Einhelligkeit in Bezug auf die Bewertung der polizeilichen Aufgaben. Wichtige Aufgaben sind: Gewalttätigkeit verhindern, Verbrecher finden und festnehmen, Verkehr regeln, in Notfällen helfen, Konsum von Rauschgift verhindern und Diebstähle und Einbrüche verhindern. Zu den weniger wichtigen zählen: unangemeldete Demonstrationen und Aufläufe verhindern, auf Ordnung im Geschäftsleben achten, das Nachtleben kontrollieren, die Jugendlichen zu ordentlichem Verhalten anhalten, Betrunkene und Randalierer zur Ruhe bringen und verdächtige Leute und Unruhestifter überwachen. Auffällig ist die Uninformiertheit der Befragten über die Zusammenhänge verschiedener polizeilicher Funktionen. So wird z. B. ignoriert, daß das allgemein als wichtigstes Ziel polizeilicher Arbeit angesehene, nämlich Gewalttätigkeit zu verhindern, in vielen Fällen Kontroll-, Überwachungs- und Schlichtungsaufgaben voraussetzt, die zum großen Teil als unwichtig bezeichnet werden. Es sind bestimmte Reizworte, mit denen spontan Polizei assoziiert wird: Gewalttätigkeit, Verbrecher, Diebstahl, Rauschgift, mit gewissem Abstand Verkehr und Notfälle. Daß eine Reihe anderer Tätigkeiten, wie oben angedeutet, für einen erfolgreichen Vollzug dieser Aufgaben Bedingung sind, ist den Befragten offenbar nicht klar. Hier stellen auch die (siehe Abschnitt 2) über polizeiliche Arbeit besser Informierten keine Ausnahme dar. Vergleichen wir Tabelle 23 und 24. Das Verhindern von Gewalttätigkeit ist eine vorrangige Aufgabe der Polizei. Bei einer bevorstehenden Schlägerei besteht allerdings wenig Bereitschaft, die Polizei zu involvieren. Eine Schlägerei dürfte demnach nicht als "Gewalttätigkeit" eingestuft werden. Offensichtlich wird mit Gewalttätigkeit ein Delikt assoziiert, bei dem es einen Täter und ein Opfer gibt (einen Bösen und einen Guten).



Bei einer Schlägerei sind meist alle böse oder zumindest nicht unschuldig. In beiden Fällen wird die körperliche Integrität gefährdet oder verletzt. Es ist also nicht das gefährdete oder verletzte Rechtsgut selbst, das veranlaßt, die Polizei zu involvieren, es geht primär um die Frage des Verschuldens. (In diesem Zusammenhang kann auch die Frage aufgeworfen werden, ob sich die Polizei bei ihrem Einschreiten primär vom Verschulden einzelner Personen oder von der Bedrohung bestimmter Rechtsgüter leiten lassen soll.)

Zu Beginn dieses Abschnittes konnten wir darauf hinweisen, daß die Wienwilligen Polizeiinteressenten den Schutz der Bevölkerung als die wichtigste Aufgabe der Sicherheitswache sehen. In Verbindung mit dem obigen Ergebnis können wir behaupten, daß die Schutzfunktion der Polizei sehr stark mit der Ergreifung des Täters in Verbindung gebracht wird. Dahinter steht offensichtlich die Vorstellung, daß die Ergreifung des Schuldigen zur Erhöhung der Sicherheit und Erhöhung des Schutzes führt, wahrscheinlich im Glauben an die abschreckende Wirkung einer Strafe. Unter anderem müßte es Aufgabe einer Schulung sein, diesen Irrtum bei den Beamten aufzuklären. Wir können im Rahmen dieses Berichtes leider nicht näher auf die sozialen Bedingungen devianten Verhaltens eingehen und müssen uns daher mit diesem kurzen Hinweis begnügen.

Auch im Bereich der Wirtschaftsdelikte bestehen Differenzen in den Erwartungen der Bevölkerung an das polizeiliche Einschreiten. Jemand, der sich durch einen Vertreter übervorteilt fühlt, ist sehr bereit, die Polizei zu rufen. Kontrolle des Geschäftslebens zählt aber zu den unwichtigsten Aufgaben. Wie läßt sich dieser scheinbare Widerspruch erklären? In der konkreten Situation "Was würden Sie tun, wenn Sie ..." wird der Befragte aufgefordert, sich mit dem Übervorteilten zu identifizieren. Berührt sind also seine unmittelbaren materiellen Interessen. Durch "Unordnung im Geschäftsleben" glaubt hingegen offenbar kaum jemand seine persönlichen Interessen gefährdet.

Wir kommen auf Tabelle 23 zurück. Die Meinungsunterschiede der Vergleichsgruppen, welche Aufgaben der Sicherheitswache Priorität haben sollten, sind gering. Etwas mehr Bedeutung haben Überwachungs-, Kontroll- und Schlichtungsaufgaben für die Sicherheitswacheinteressenten, Verkehrsregelung und in Notfällen helfen, sowie Demonstrationen verhindern stehen mehr im

Interesse der Nicht-Interessenten. Die Wien-unwilligen Interessenten halten mit Abstand die Aufgabe des Verbrecherfindens für die wichtigste. Daß die Polizeiinteressenten eine Überwachungs-, Kontroll und Schlichtungstätigkeit größeres Gewicht beimessen, hängt möglicherweise auch mit ihrer besseren Kenntnis der Sicherheitswache insgesamt zusammen. Sie lassen sich in ihrer Prioritätensetzung von den tatsächlichen Aufgaben der Beamten leiten, d. h., sie nehmen auch jene Tätigkeiten wahr, die aus der Perspektive des aktiven Wachebeamten einen erheblichen Teil seiner Arbeit ausmachen.

Anschließend wollen wir darauf eingehen, welche organisatorischen Veränderungen nach Meinung der 20-30jährigen männlichen Bevölkerung in Niederösterreich und Burgenland für eine erfolgreiche Arbeit der Wiener Polizei erforderlich wären. Was die Befragten unter einer erfolgreichen Arbeit verstehen, haben wir durch eine Explizierung ihrer Vorstellungen über polizeiliche Ziele und Aufgaben in diesem Abschnitt zu zeigen versucht.

T a b e l l e 25

Was würden Sie meinen, wären die Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Wiener Polizei ?

|   | Wien-Willige |                 | Wien-Unwillige |              |
|---|--------------|-----------------|----------------|--------------|
|   | Interess.    | Nicht-Interess. | Interess.      | Nicht-Inter. |
| mehr Polizisten                             | 85 %         | 77 %            | 84 %           | 79 %         |
| bessere juristische Ausbildung              | 35 %         | 40 %            | 12 %           | 44 %         |
| bessere Ausbildung im Schießen/Judo         | 40 %         | 31 %            | 84 %           | 47 %         |
| großes soziales Geschick der Polizisten     | 36 %         | 117 %           | 60 %           | 49 %         |
| weniger gesetzliche Beschränkungen          | 15 %         | 26 %            | 82 %           | 40 %         |
| bessere <del>Drohung</del> <i>Bezahlung</i> | 111 %        | 73 %            | 74 %           | 99 %         |
| eine andere Diensterteilung                 | 13 %         | 6 %             | 8 %            | 1 %          |
| weniger Amtsschimmel                        | 36 %         | 58 %            | 68 %           | 57 %         |
| bessere technische Ausrüstung               | 42 %         | 20 %            | 8 %            | 24 %         |
| strengere Disziplin                         | 36 %         | 35 %            | 4 %            | 18 %         |
| größere Selbständigk. d. einz. Polizisten   | 36 %         | 20 %            | 32 %           | 18 %         |
| größerer Einfluß d. Polizei z. B. auf d.    | 5 %          | 3 %             | 8 %            | 5 %          |
| tüchtigere Leute in der Führung             | 65 %         | 64 %            | 60 %           | 58 %         |
| N   | (35)         | (91)            | (26)           | (65)         |

Wir haben nach den drei wichtigsten Veränderungen gefragt. Die Ziffern in der Tabelle wurden durch Addition gewichteter Prozentsätze erzielt. Der Prozentsatz der als am wichtigsten bezeichneten Voraussetzung für besseres Funktionieren wurde mit 3, der zweitwichtigste mit 2 gewichtet.

Betrachten wir Gruppe 1 und 2: Die Gruppe 1 hält mit Abstand die bessere Bezahlung für die wesentlichste Voraussetzung besseren Funktionierens. Weitere wichtige Voraussetzungen sind: mehr Polizisten, eine bessere polizeiliche Führung (ihre Meinung über die Führung teilen sie auch mit den anderen Gruppen), bessere technische Ausrüstung und größere Selbständigkeit des Beamten. Gruppe 2 hält das größere Geschick im Umgang mit Leuten, weniger Amtsschimmel und weniger gesetzliche Beschränkung der Beamten für die wichtigsten Voraussetzungen.

In diesen Ergebnissen spiegeln sich offenbar die tatsächlichen Interessensgegensätze von Beamten und Bevölkerung wider: Der potentielle Beamte ist in seiner Beurteilung des Polizeiberufes primär an der Organisation und ihren Mängeln orientiert; erst in zweiter Linie am Kontakt mit der Bevölkerung. Eine finanzielle Verbesserung, bessere technische Unterstützung seiner Arbeit und weniger Kontrolle seiner Arbeit sind seine Hauptanliegen. Er will die Polizei "aufrüsten". Gruppe 2 vertritt das Anliegen der Bevölkerung, die an wenig und möglichst konfliktlosem Kontakt zur Polizei interessiert ist. Offenbar vertraut sie dabei auf die informellen Arrangements.

Auch bei den Leuten, die nicht nach Wien zu ziehen gedenken, findet sich ein analoger Interessengegensatz, allerdings aggressiver ausgedrückt als bei den auch an Wien Interessierten.

Für die hier an der Polizei Interessierten (die "Gendarmerieinteressenten") sind eine bessere Ausbildung im Schießen und Judo, weniger gesetzliche Beschränkungen, weniger Amtsschimmel, größere soziale Geschicklichkeit und größere Selbständigkeit der Beamten die wesentlichsten Voraussetzungen für eine leistungsfähige Polizei. Nicht-Interessenten glauben im Unterschied dazu mehr an eine Verbesserung der Bezahlung, bessere juristische Ausbildung, eine bessere technische Ausbildung und eine strenge Disziplin. Der Gendarm sollte, nach der Meinung der Interessenten für diesen Beruf, seine Aufgaben rigoroser durchsetzen können. Die durch Gruppe 4 repräsen-

tierte Bevölkerung ist ganz im Gegenteil der Meinung, daß eine strengere Disziplin und eine bessere Kenntnis der Rechtsvorschriften einen Erfolg der Polizei garantiert.

T a b e l l e 26

Die Polizei ist gegenüber Verbrechern zu lax !

|             | Wien - Willige |                     | Wien - Unwillige |                     |
|-------------|----------------|---------------------|------------------|---------------------|
|             | Interess.      | Nicht-<br>Interess. | Interess.        | Nicht-<br>Interess. |
| $\bar{x} =$ | + 2,80         | 3,11                | 1,65             | 2,16                |

<sup>+</sup> je kleiner die Zahl desto stärker die Zustimmung

Daß die "Gendarmerieinteressenten" im Vergleich zu anderen Gruppen glauben, die Polizei gehe viel zu lax gegen Verbrecher vor, rundet das Bild ab, das sie von einer idealen Polizei haben.

Abschließend soll noch eine Frage behandelt werden, die vor allem für die Organisation der Sicherheitswache Implikationen hat. Welche Rolle wird einem Vorgesetzten und welche einem Untergebenen zugeschrieben? Oder anders, welche Erwartungen haben die Interessenten an das Verhalten ihrer Vorgesetzten?

T a b e l l e 27

Ein Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter, wenn er in wichtigen Dingen seine Untergebenen mitentscheiden läßt.

|  | Wien-Willige |                     | Wien-Unwillige |                     |
|--|--------------|---------------------|----------------|---------------------|
|  | Interess.    | Nicht-<br>Interess. | Interess.      | Nicht-<br>Interess. |
| stimmt   | 50 %         | 54 %                | 61 %           | 53 %                |
| falsch   | 50 %         | 46 %                | 39 %           | 47 %                |
| Ein guter Vorgesetzter läßt seine Untergebenen selbständig arbeiten. |              |                     |                |                     |
| stimmt   | 94 %         | 85 %                | 76 %           | 81 %                |
| falsch   | 6 %          | 15 %                | 24 %           | 19 %                |
| N  | (27)         | (59)                | (22)           | (39)                |

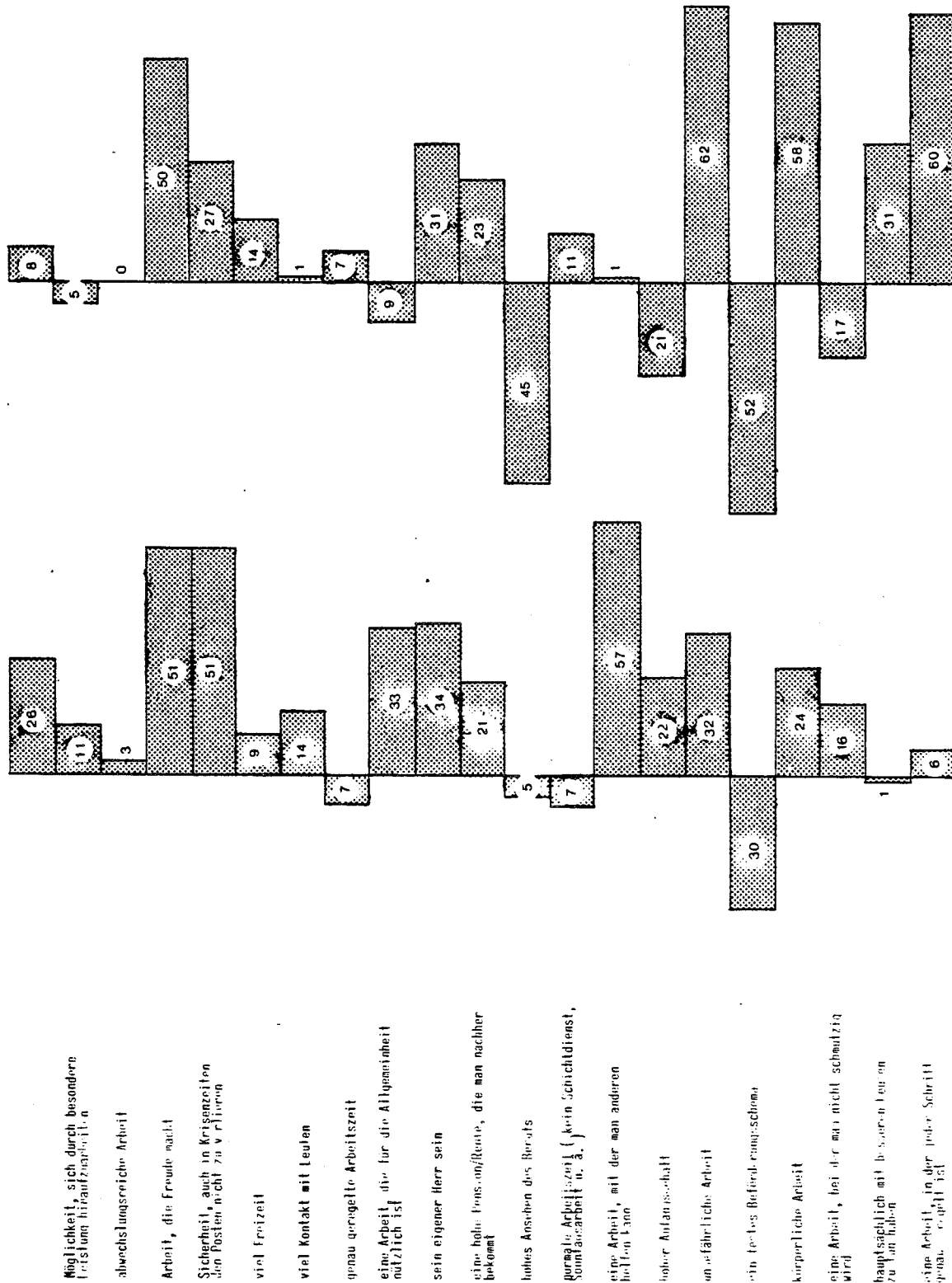
Die Interessenten haben keine einheitliche Vorstellung von dem Verhältnis zu ihren Vorgesetzten. Ungefähr die Hälfte von ihnen ist an einem kollegialeren Verhältnis zu den Vorgesetzten interessiert, die andere Hälfte daran, daß der Vorgesetzte wichtige Entscheidungen alleine fällt. Verglichen mit den anderen Gruppen glauben sie allerdings etwas mehr an ein hierarchisches Verhältnis als an ein kollegiales. Unabhängig davon sind sie der einhelligen Auffassung, daß ein guter Vorgesetzter seine Untergebenen selbständig arbeiten läßt.

An einer Bevormundung durch ihren Vorgesetzten ist also keiner von ihnen interessiert. Für jene Gruppe, die sich eher einen entscheidungsfreudigen Vorgesetzten wünscht, wird es daher wichtig sein, eine klare Aufgabenabgrenzung zwischen Vorgesetztem und Untergebenem vorzunehmen. Gespräche in einer solchen Beziehung werden stärker den Charakter von Anweisungen, bzw. Meldungen haben. Ob ein Vorgesetzter als guter Vorgesetzter bezeichnet wird, wird davon abhängen, wie stark er sich in die unmittelbare Arbeit des Beamten einmischt. Kommunikationsform des zweiten Typs ist das kollegiale Gespräch zwischen Vorgesetztem und Untergebenem. Beide sind mit den gleichen Aufgaben betraut und Probleme werden in der Regel gemeinsam gelöst. Hauptaufgabe dieses Vorgesetztentypus wird sein, den Kontakt mit der übrigen Polizeihierarchie aufrechtzuerhalten.

Insgesamt scheinen die an der Wiener Sicherheitswache interessierten jungen Männer in Niederösterreich und dem Burgenland der Polizei in ihrer Beziehung zur Bevölkerung eher wenig aggressive Ziele zuzuschreiben, eher auf das Vermeiden von Konflikten eingestellt zu sein. Die polizeiliche Schutzfunktion für die Bevölkerung besteht im Ergreifen einzelner "Täter". In den Mitteln sind sie ebenfalls eher "konventionell": Die Verbesserung der Polizei besteht in einer "Aufrüstung", mehr und selbständigeren Polizisten und einer besseren Führung. Diese Führung wird durchaus als hierarchisch akzeptiert. Es sei abschließend angemerkt, daß verschiedene Ergebnisse aus der Befragung der Wiener Sicherheitswachebeamten es wahrscheinlich machen, daß die "mitgebrachten" Einstellungen und Haltungen gegenüber den Einflüssen der beruflichen Sozialisation und der organisatorischen Situation relativ wenig Wirkung auf das Verhalten der Beamten haben (vergl. dazu Bericht 6).

# Wienwillige Interessenten =====

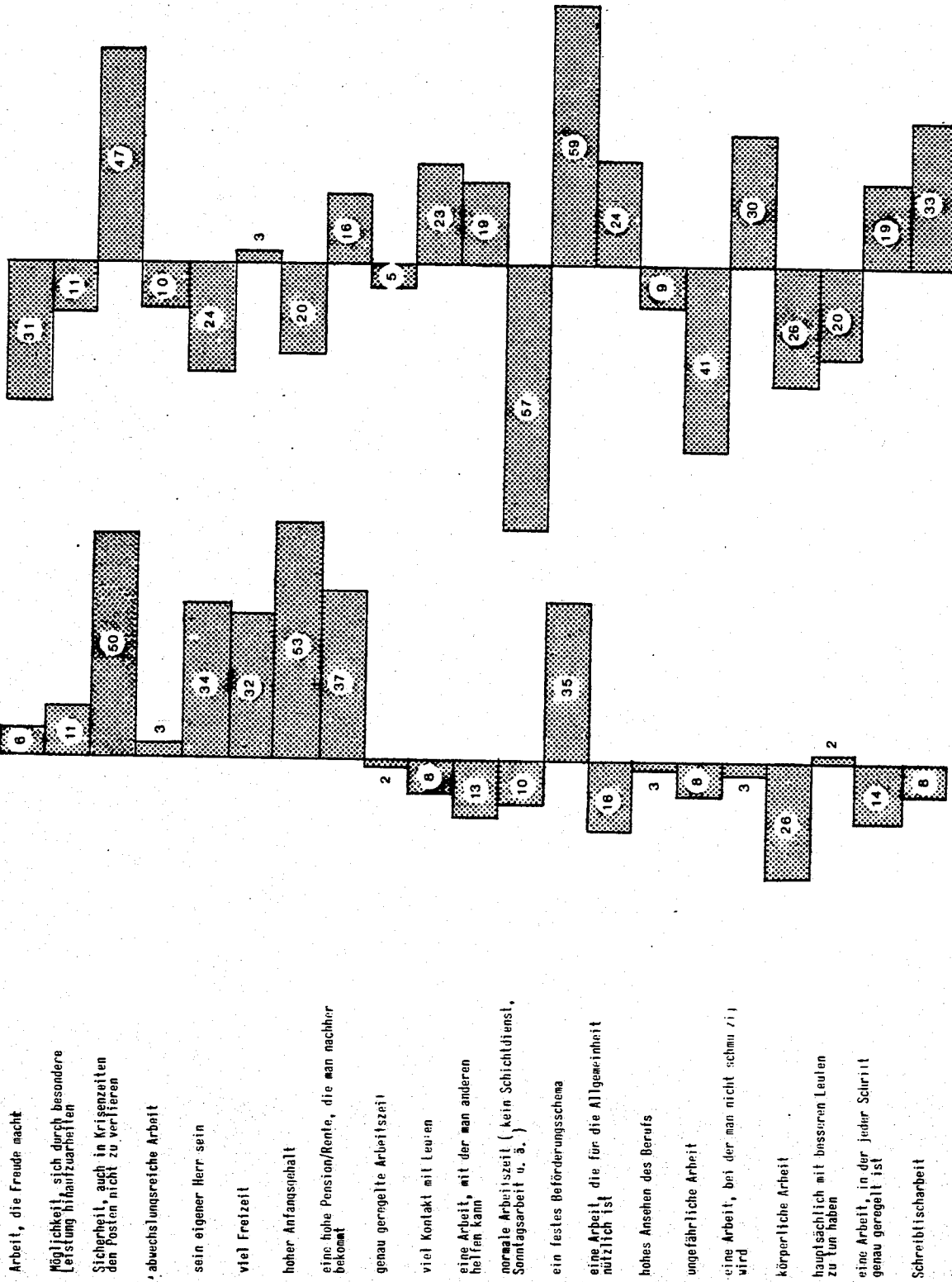
eigener Beruf Idealberuf eigener Beruf Polizeiberuf



# Wienwillige Nicht-Interessenten

=====

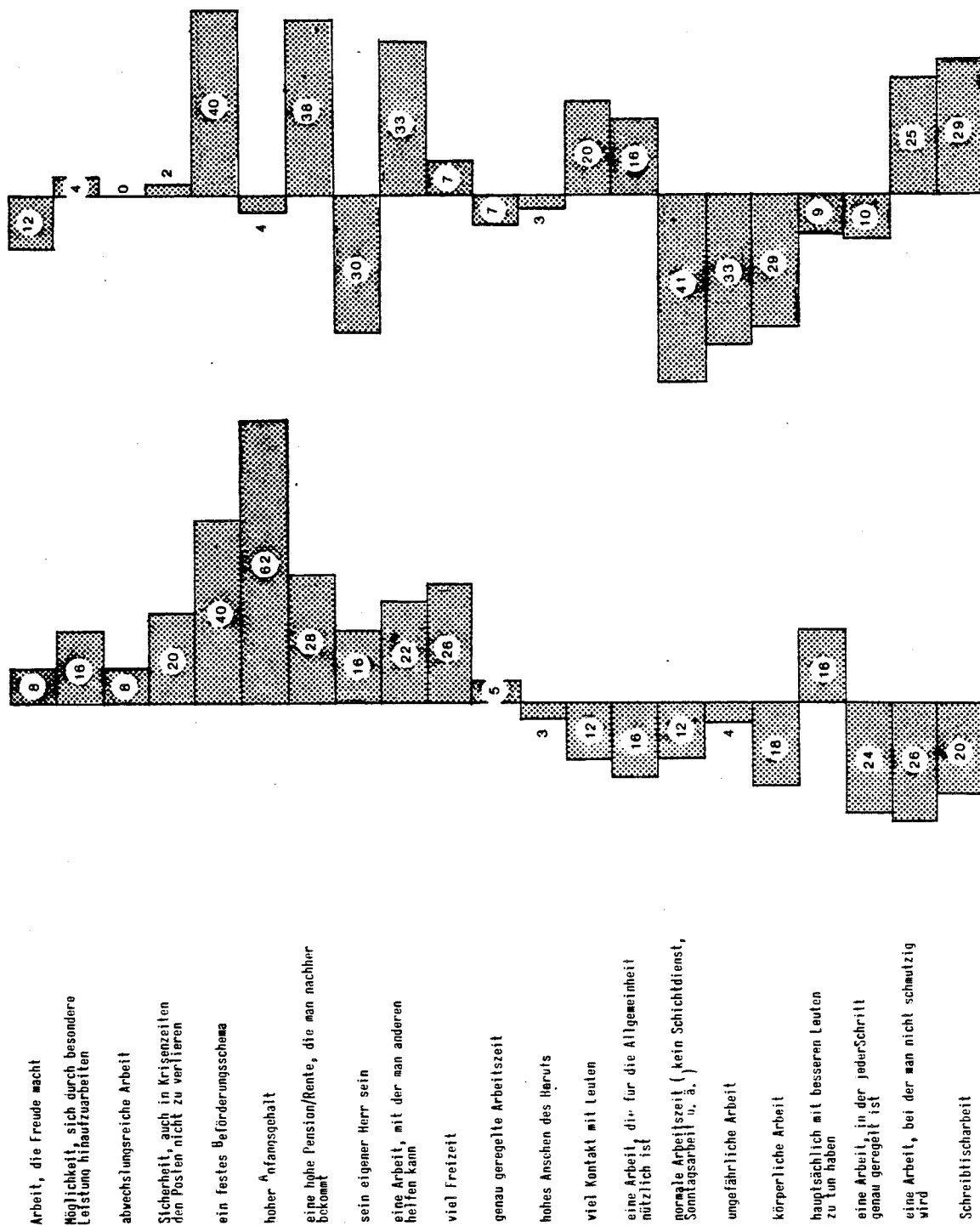
eigener Beruf Idealberuf eigener Beruf Polizeiberuf



# Wienunwillige Interessenten

=====

eigener Beruf    Idealberuf    eigener Beruf    Polizeiberuf

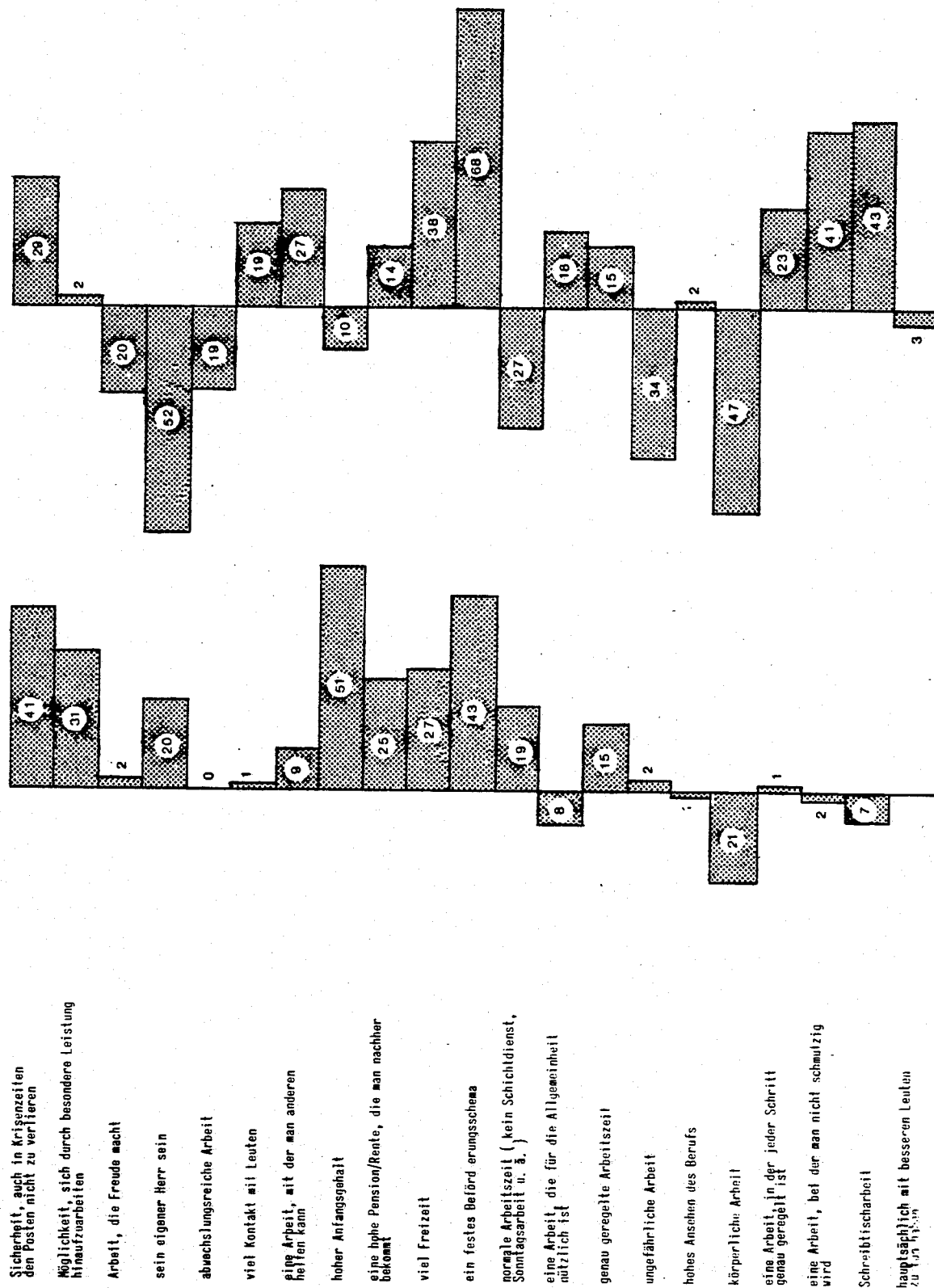




# Wienunwillige Nicht-Interessenten

=====

eigener Beruf    Idealberuf    eigener Beruf    Polizeiberuf





# POLIZEI UND ÖFFENTLICHKEIT

Zur Lage der Wiener Sicherheitswache

Ergebnisse einer Untersuchung  
des Instituts für Höhere Studien und  
Wissenschaftliche Forschung

unter Leitung von  
Univ. Doz. Dr. Heinz Steinert

Im Auftrag des  
Bundesministeriums für Inneres

## B E R I C H T 6

DIE WIENER SICHERHEITSWACHE - WIE SIE SICH SIEHT

Marina Fischer  
Gustav Köckeis  
Friedrich Leitner  
Ingrid Schäfer  
Heinz Steinert

Wien, im Februar 1972



# INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 6

## DIE WIENER SICHERHEITSWACHE - WIE SIE SICH SIEHT

|   |          |
|---|----------|
| ABSCHNITT 1   |          |
| Methodische Vorbemerkungen  | Seite 1  |
|   |          |
| ABSCHNITT 2   |          |
| Herkunft und sozialer Hintergrund von Sicherheitswache-<br>beamten  | Seite 7  |
| 2.1 Regionale Herkunft  | Seite 7  |
| 2.2 Schulausbildung und Berufswahl  | Seite 8  |
| 2.3 Kindliche Sozialisation und Einstellung zu Frauen   | Seite 11 |
|   |          |
| ABSCHNITT 3   |          |
| Wie Sicherheitswachebeamte ihren Beruf sehen  | Seite 14 |
| 3.1 Berufszufriedenheit   | Seite 14 |
| 3.11 Sind Sicherheitswachebeamte mit ihrem Beruf weniger<br>zufrieden als vergleichbare Männer in anderen Berufen?<br>Kristallisationspunkte von Unzufriedenheit. | Seite 14 |
| 3.12 Exkurs: Vorgesetztenprobleme oder das ambivalente<br>Verhältnis zur Autorität  | Seite 18 |
| 3.2 Idealberuf und Realberuf. Oder: Unterschätzen Polizei-<br>beamte die Attraktivität ihres Berufes?   | Seite 22 |
| 3.21 Was Polizisten wünschen und was sie befriedigt sehen   | Seite 22 |
| 3.22 Selbstbild und Fremdbild des Polizistenberufes   | Seite 27 |
| 3.23 Exkurs: Gekränktes Geltungsbedürfnis oder das Problem<br>mit dem Ansehen   | Seite 30 |
| 3.3 Selbstbild und Fremdbild polizeilicher Fähigkeiten  | Seite 32 |
|   |          |
| ABSCHNITT 4   |          |
| Einstellungen und Verhalten: Sind Sicherheitswachebeamten<br>eine eigene Spezies ?  | Seite 34 |
| 4.1 Gesetz und Gerechtigkeit  | Seite 34 |
| 4.2 Das polizeiliche Bild von der Umwelt und die politischen<br>Einstellungen von Polizisten  | Seite 39 |

## ABSCHNITT 1

### Methodische Vorbemerkungen

Die Daten, auf denen der vorliegende und Bericht 7 beruhen, wurden in zweifacher Form erhoben:

- 1.) durch eine Reihe von teil formellen, teil s informellen Interviews
- 2.) durch die Versendung eines Fragebogens an einen Teil der Beamten der Wiener Sicherheitswache.

Eine Totalerhebung, d. h. eine Befragung aller Sicherheitswachebeamten wurde von uns von vornherein ausgeschlossen. Bei der Festlegung der Größe des Samples mußten wir die üblicherweise bei postalischen Meinungsbefragungen auftretenden Ausfallsquoten berücksichtigen. Bei einer solchen Art von Meinungsbefragung beträgt die Rücklaufquote erfahrungsgemäß maximal 40-50 % , häufig weniger. Mit Rücksicht auf diesen Erfahrungswert haben wir, um eine ausreichende Anzahl von beantworteten Fragebögen für repräsentative Aussagen zu bekommen, einem Drittel der Beamten der Verwendungsgruppe 3, einem Drittel der Beamten der Verwendungsgruppe 2 und allen Beamten der Verwendungsgruppe 1 einen Fragebogen übersandt. Das uns gegenüber immer wieder geäußerte Mißtrauen, Informationen über den Dienst oder über die Organisation könnten für den einzelnen Beamten berufliche Nachteile mit sich bringen, haben uns veranlaßt, die Beamten an ihren Privatadressen anzuschreiben, mit der gleichzeitigen Bitte, den Fragebogen wieder auf postalischem Weg direkt an uns zurückzusenden.

Von 1.700 ausgegebenen Fragebögen kamen ca. 680 ausgefüllt an uns zurück, was ca. 40 % entspricht. Von diesen 680 ausgefüllten Exemplaren waren letztlich 650 für eine genauere Auswertung geeignet. Davon war es wiederum bei ca. 550 Bogen möglich, einen Teil der Personaldaten, die schon früher erhoben worden waren, hinzuzufügen, und ca. 450 Bogen sind komplett und mit sämtlichen Personaldaten koordinierbar. Dadurch variieren die Gesamtzahlen in verschiedenen Auswertungen, je nachdem, welche Personaldaten dabei verwendet wurden.

Trotz der relativ hohen Antwortquote müssen wir damit rechnen, daß durch die Ausfälle eine systematische Verzerrung unserer Ergebnisse entsteht. D. h. in unserer ursprünglich repräsentativ ausgewählten Gruppe von Beamten können uns Beamte geantwortet haben, die Merkmale und Eigenschaften haben, die bei den übrigen Beamten in geringerem oder größerem Maße anzutreffen sind. Damit wäre die Repräsentativität der Antworten und damit unserer Er-

gebnisse beeinträchtigt.

Um einen solchen Effekt überprüfen zu können, war es erforderlich, einen Vergleich zwischen den Beamten, die uns geantwortet haben, und allen Beamten der Sicherheitswache anzustellen. Grundlegende persönliche Merkmale, die die Einstellung zum Beruf und zu der Organisation der Sicherheitswache beeinflussen, sind das Eintrittsjahr des Beamten, sein Rang, seine Zugehörigkeit zu einer bestimmten Abteilung und seine Schulbildung. Wir haben daher jene 4 Daten als Vergleichsbasis zwischen der Gesamtpopulation der Sicherheitswache und den Beamten, die uns geantwortet haben, herangezogen.

Wenn wir Gründe dafür angeben wollen, warum Beamte mit bestimmten Merkmalen über- oder unterrepräsentiert sind, müssen wir die möglichen Motivationen für eine Nichtbeantwortung unseres Fragebogens analysieren. Am naheliegendsten ist es, eine Nichtbeantwortung als Desinteresse an unserer Untersuchung zu werten. Die offiziell deklarierte Aufgabe der Befragung war es, Rekrutierungsschwierigkeiten und Probleme der Organisation zu analysieren und Lösungsalternativen aufzuzeigen. Beamte, die die bestehende Rekrutierungssituation und die bestehende Organisationsform der Sicherheitswache für befriedigend halten, werden demgemäß unserer Untersuchung wenig Verständnis entgegenbringen. Wir haben im Laufe unserer Gespräche eine beträchtliche Anzahl von Beamten kennengelernt, die zwar an organisatorischen Veränderungen interessiert wären, aber den Problemen ihres Berufes und der Organisation resignativ gegenüberstehen. Beamte, die die Ergebnisse unserer Untersuchung für nicht stichhaltig und nicht relevant halten, und vielmehr glauben, selbständig Fragen ihres Berufes lösen zu können, werden unserem Fragebogen wenig Verständnis entgegenbringen. Ein viertes, von uns ebenfalls sehr häufig angetroffenes Motiv, zu Problemen des Berufes und der Organisation nicht Stellung nehmen zu wollen, ist die Angst, durch ein persönliches Engagement berufliche Nachteile in Kauf nehmen zu müssen.

Allen diesen möglichen Motivationen ist deutlich Mißtrauen gegen "oben" gemeinsam. Daraus wird man unterschiedliche Antworten hauptsächlich erklären müssen.

Jedenfalls zu erwarten ist nach dieser Annahme ein Unterschied in den Antwortquoten nach Dienstrang, der auch in der Tat auftritt.

Tabelle 1  
Verteilung der Population und der Stichprobe der Sicherheitswache  
auf die drei Verwendungsgruppen

| Eintrittsjahr<br>19 . . | Stichprobe | %  | Gesamt-<br>population | %  |
|-------------------------|------------|----|-----------------------|----|
| - 45                    | 69         | 12 | 775                   | 14 |
| 46 - 50                 | 323        | 60 | 2.894                 | 55 |
| 51 - 55                 | 42         | 8  | 343                   | 7  |
| 56 - 60                 | 24         | 4  | 238                   | 5  |
| 61 - 65                 | 38         | 7  | 247                   | 5  |
| 66 - 71                 | 46         | 9  | 688                   | 13 |
|                         | 542        |    | 5.236                 |    |

Beamte der Verwendungsgruppe W3 sind gegenüber W2 unterrepräsentiert. W1-Beamte sind zwar leicht überproportional in der Stichprobe, haben aber tatsächlich die schlechteste Antwortrate, da sie alle angeschrieben wurden, von den beiden anderen Kategorien nur je ein Drittel. Eine Haltung gegen "oben" (egal ist jetzt, aus welchen Gründen), eine Ablehnung technokratischer Reformen auf sozialwissenschaftlicher Basis (denn so muß diese Befragung wohl interpretiert worden sein, speziell da kurz nach Aussendung der Fragebogen von höchster Stelle im Ministerium die Auflösung des "Dreier-Radis" angekündigt wurde) findet sich also vor allem an den beiden Extremen der Hierarchie der Sicherheitswache. Das Alter spielt dabei praktisch keine Rolle, wie Tabelle 2 zeigt.

Tabelle 2  
Eintrittsjahr in Population und Stichprobe

| Rang | Stichprobe | %  | Gesamt-<br>population | %  |
|------|------------|----|-----------------------|----|
| W3   | 341        | 62 | 3.884                 | 75 |
| W2   | 174        | 32 | 1.164                 | 23 |
| W1   | 27         | 6  | 122                   | 3  |
|      | 542        |    | 5.170                 |    |

Die Unterschiede in der Verteilung auf die Eintrittsprobe sind minimal. Zwischen den beiden Merkmalen Rang und Eintrittsjahr zeigt sich auch keine Wechselwirkung.



Tabelle 3  
Eintrittsjahr - Rang

|      | Stichprobe |    |     |    | Population |    |       |    |
|------|------------|----|-----|----|------------|----|-------|----|
|      | W3         | %  | W2  | %  | W3         | %  | W2    | %  |
| - 45 | 34         | 10 | 27  | 16 | 104        | 3  | 201   | 17 |
| - 50 | 199        | 58 | 109 | 63 | 2.088      | 54 | 707   | 61 |
| - 55 | 20         | 6  | 21  | 12 | 84         | 5  | 143   | 12 |
| - 60 | 8          | 2  | 12  | 8  | 127        | 3  | 93    | 8  |
| - 65 | 34         | 10 | 4   | 2  | 224        | 6  | 16    | 1  |
| - 71 | 46         | 13 | 0   | 0  | 676        | 17 | 0     |    |
|      | 341        |    | 174 |    | 3.969      |    | 1.160 |    |

Die Beamten der Verwendungsgruppe 2 sind unabhängig von ihrem Alter überrepräsentiert. Der Effekt, das unterschiedliche Mißtrauen und Desinteresse, ist also tatsächlich eine Funktion der Position und nicht des Alters oder des mißglückten beruflichen Aufstiegs.

Tabelle 4  
Schulbildung

|                             | Stichprobe | %  | Population | %  |
|-----------------------------|------------|----|------------|----|
| Volksschule,<br>Hauptschule | 90         | 14 | 3.864      | 32 |
| Lehre                       | 317        | 49 | 2.686      | 50 |
| Fachschule                  | 102        | 16 | 454        | 9  |
| Matura- u. Hochschule       | 133        | 21 | 518        | 9  |
|                             | 642        |    | 5.382      |    |

Weniger stark vertreten in unserer Stichprobe sind jene Beamte, die nur eine abgeschlossene Haupt- bzw. Volksschule haben, keine Unterschiede zeigen sich bei Beamten mit abgeschlossener Lehre, deutlich überrepräsentiert sind in unserem Sample jene Beamten, die eine Fachschule abgeschlossen oder maturiert haben.

Tabelle 5  
Abteilungen

|                   | Stichprobe | %  | Population | %  |
|-------------------|------------|----|------------|----|
| Bezirke           | 399        | 61 | 2.774      | 53 |
| Sonderabteilungen | 251        | 39 | 2.462      | 47 |
|                   | 650        |    | 5.236      |    |

Aus Tabelle 5 ist klar ersichtlich, daß die Antwortneigung jener Beamten in den Kommissariatsabteilungen höher war als die der in den Sonderabteilungen stationierten. In Tabelle 6 haben wir das persönliche Merkmal des Dienstranges und der Abteilung kombiniert. Die Beamten der Sonderabteilungen waren unabhängig von ihrem Rang weniger bereit, uns zu antworten, als die Beamten der Kommissariatsabteilungen. Trennen wir die Sonderabteilungen und die Kommissariatsabteilungen, so ist deutlich zu erkennen, daß die W2-Beamten der Kommissariatsabteilung am stärksten in unserer Stichprobe vertreten sind. Interessant ist, daß die Beamten der Verwendungsgruppe 1 die niedrigste Antwort-Rate, verglichen mit den anderen Verwendungsgruppen, haben. Auch in den Kommissariatsabteilungen nehmen die W2-Beamten die erste Stelle, die W3-Beamten die zweite und die W1-Beamten die dritte Stelle ein. Tabelle 6 zeigt uns, wie groß die Antwort-Bereitschaft der Beamten der einzelnen Verwendungsgruppen, getrennt nach Sonderabteilungen bzw. Kommissariatsabteilungen, war. Die Ziffern in Tabelle 7 geben die Prozentsätze der Beantwortungen, bezogen auf die Gesamtpopulation in den einzelnen Feldern an.

Tabelle 6

|                      | Stichprobe |    |     |    |    |    | Population |    |       |    |     |    |
|----------------------|------------|----|-----|----|----|----|------------|----|-------|----|-----|----|
|                      | W3         | %  | W2  | %  | W1 | %  | W3         | %  | W2    | %  | W1  | %  |
| Sonderabteilungen    | 134        | 39 | 72  | 41 | 12 | 44 | 1.874      | 43 | 523   | 45 | 61  | 50 |
| Kommissariatsabteil. | 207        | 61 | 102 | 59 | 15 | 56 | 2.011      | 52 | 641   | 55 | 61  | 50 |
|                      | 341        |    | 147 |    | 27 |    | 3.885      |    | 1.164 |    | 122 |    |

Tabelle 7  
Antwortraten

|                          | W1 | W2 | W3 |
|--------------------------|----|----|----|
| Sonderabteilungen        | 21 | 41 | 19 |
| Kommissariatsabteilungen | 30 | 47 | 24 |

Zusammenfassend kann man also sagen, daß das geringste Mißtrauen und die stärkste Aufgeschlossenheit 'nach oben' sich in den niedrigeren Rängen (vor allem bei den W2) in der Sicherheitswache findet, bei den besser ausgebildeten Leuten und in der Kommissariatsabteilung. Das Alter spielt dabei eine unbedeutende Rolle.

Diese Ergebnisse dokumentieren eine gewisse Verzerrung unserer Stichprobe und sind bei allen folgenden Interpretationen zu beachten. Es hat sich gezeigt, daß in den meisten Variablen Rang und Ausbildung sehr wenig Unterschied machten, so daß - zumindest so weit aus dem vorhandenen Material abschätzbar - eine eventuelle Verzerrung anderer Resultate gering sein wird.

## ABSCHNITT 2

### Herkunft und sozialer Hintergrund von Sicherheitswachebeamten

In Bericht 1 haben wir bereits einen gewissen Überblick über die Herkunft von Sicherheitswachebeamten gegeben. Hier können wir diesen ergänzen, indem wir Sicherheitswache und vergleichbare Bevölkerung gegenüberstellen und damit einen Maßstab für die Besonderheiten der Sicherheitswache gewinnen. Die Darstellung wird allerdings etwas kompliziert dadurch, daß wir mehrere verschiedene Gruppen zum Vergleich heranziehen müssen:

- 1) können wir alle jene Sicherheitswachebeamten, die zwischen 1952 und 1972 neu eingetreten sind, mit der männlichen Wiener Bevölkerung zwischen 20 und 45 Jahren vergleichen, sei es gemäß den Ergebnissen der Volkszählung oder unserer Befragung. Damit sind uns Aussagen über die Selektion in die Sicherheitswache während der letzten 20 Jahre möglich.
- 2) können wir alle von jenen Eintrittsjahrgängen Verbliebenen, soweit wir über sie aus der Personalkartei und der zusätzlichen Befragung über Schulbildung u. ä. (siehe Bericht 1) Informationen haben, mit Wiener Männern im Alter von 20 - 45 Jahren vergleichen. Damit erhalten wir eine Beschreibung der Abweichungen der Zusammensetzung der derzeitigen Sicherheitswache (unter Ausschluß der älteren Jahrgänge) von einer Repräsentativstichprobe.
- 3) können wir Ergebnisse der Befragung an Polizeibeamten mit einem synthetischen Sample aus der männlichen Wiener Bevölkerung vergleichen, das nach Alter und Schulbildung genau so zusammengesetzt ist wie jene, die uns Fragebogen retournierten. Damit erhalten wir Aufschlüsse dafür, wie sich Sicherheitswachebeamte von solchen unterscheiden, die zwar nach sozialer Herkunft und Alter vergleichbar sind, aber nicht der Sicherheitswache angehören. Für diese Vergleiche verfügen wir zudem über weit mehr Daten: nämlich alle, die in unseren beiden Befragungen parallel erhoben wurden.

#### 2.1 Regionale Herkunft

Wir konnten bereits in Bericht 1 zeigen, daß die Sicherheitswache sich zunehmend aus den Bundesländern rekrutiert. Nun können wir hinzufügen, daß dies eine Entwicklung ist, die für die Sicherheitswache in viel höherem Maße gilt als für die übrige Wiener Wohnbevölkerung, die natürlich auch zum Teil außerhalb Wiens geboren wurde: laut Tabelle 11 verbrachten 76 % der altersmäßig und schulbildungsmäßig der Sicherheitswache vergleichbaren Männer ihre Pflichtschulzeit in Wien - dasselbe gilt auch für die 45-jährigen Männer. Von den Sicherheitswachebeamten (gemäß Befragung) sind jedoch nur 51 % in Wien geboren, von den jüngeren Jahrgängen sogar nur 37 % bzw. 33 %.

Eine gewisse Beeinträchtigung erfährt dieser Vergleich dadurch, daß die Bevölkerung nach dem Ort gefragt wurde, an dem sie ihre Pflichtschulzeit hauptsächlich verlebte, von den Sicherheitswachebeamten hingegen der Geburtsort.

Tabelle 11

Geburtsort der Sicherheitswache verglichen mit männlicher Wiener

| <u>Wohnbevölkerung</u>            | % in Wien geboren<br>Sicherheitswache | % in Wien Pflichtschul-<br>zeit verbracht<br>männl. Bevölkerung |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---|
| Vergleich 1) (Siehe vorige Seite) | 37 % (N=2926)                         | 76 % (N=197)  |
| Vergleich 2)                      | 33 % (N=1405)                         | 76 % (N=197)  |
| Vergleich 3)                      | 51 % (N=644)                          | 76 % (N=172)  |

erhoben wurde. Wie wir aus der Befragung der Sicherheitswachebeamten wissen, hat jedoch ein großer Teil von ihnen schon lange vor Eintritt in die Polizei in Wien gelebt.

Tabelle 12

Zahl der Jahre in Wien vor Eintritt in die Polizei (Verbliebene der Eintrittsjahrgänge 1952 - 1971)

|                   |         |
|-------------------|---------|
| unter ein Jahr    | 40 %    |
| 1 - 2 Jahre       | 7 %     |
| 3 - 5 Jahre       | 6 %     |
| 6 - 10 Jahre      | 5 %     |
| 11 Jahre und mehr | 41 %    |
|                   | (N=933) |

Trotzdem kann nach diesen Angaben höchstens die Hälfte der Polizisten auch nur einen geringen Teil der Pflichtschule in Wien verbracht haben, also weit weniger als in der Durchschnittsbevölkerung. 40 % der Polizisten kommen offenbar direkt zur Polizei nach Wien.

Nur ein Teil der Sicherheitswachebeamten scheint sich an das Leben in der Großstadt voll adaptiert zu haben; gemäß unserer Befragung wollen nur 39 %, sofern sie sich es aussuchen könnten, in der Großstadt leben (von der Vergleichsbevölkerung sind dies 51 %), während vor allem die Kleinstadt hoch im Kurs steht, wo 30 % der Polizisten am liebsten wären (gegenüber 14 % der Bevölkerung). Auf das Land ziehen will von beiden Gruppen rund ein Drittel.

## 2.2 Schulausbildung und Berufswahl

Sicherheitswachebeamte rekrutieren sich mehr aus mittleren und unteren Ausbildungsstufen als altermäßig vergleichbare Wiener in anderen Berufen.

Tabelle 13

Vergleich der Schulbildung von Sicherheitswachebeamten mit männlicher Wiener Bevölkerung (Vergleich 2)

|                     | Polizei  | Bevölkerung |
|---------------------|----------|-------------|
| Pflichtschule       | 32 %     | 25 %        |
| Lehre, Berufsschule | 50       | 36          |
| Fachschule          | 9        | 17          |
| Matura, Hochschule  | 9        | 22          |
|                     | (N=1398) | (N=406)     |

Gleichzeitig kommt es bei Sicherheitswachebeamten (und besonders bei Offizieren der Sicherheitswache) etwas häufiger vor, daß eine Ausbildung begonnen, aber nicht abgeschlossen wurde (24 % gegenüber 15 %). Verständlicherweise kommt es bei Sicherheitswachebeamten auch häufiger vor, daß sie mehr als einen Beruf im Laufe ihres Lebens ausgeübt haben (gemäß unserer Befragung hatten 32 % der Sicherheitswachebeamten im Laufe ihres Lebens nur einen Beruf, von der vergleichbaren Bevölkerung sind dies 56 %). Abgesehen jedoch von ihrem Eintritt in die Sicherheitswache gehören Polizisten nicht zu typischen "Berufswechslern": zwischen dem 18. und dem 25. Lebensjahr haben ebenso nur 26 % einen Berufswechsel durchgemacht wie in der Vergleichsbevölkerung, doch kam eben der Übertritt zur Polizei noch zusätzlich.

Entsprechend betrachteten die meisten Sicherheitswachebeamten (soweit sie ihre damalige Einstellung noch korrekt wiedergeben können) den polizeilichen Beruf als Lebensstellung und nicht als eine Übergangslösung.

Tabelle 14

Einstellung bei Eintritt in die Polizei (Retrospektive)

Ich betrachte diesen Beruf als ...

|                      |      |
|----------------------|------|
| Lebensstellung       | 76 % |
| eher Lebensstellung  | 19   |
| eher Übergangslösung | 4    |
| Übergangslösung      | 1    |

(N=650)

Der Anteil jener, die den Beruf als Lebensstellung betrachteten, variiert auch nicht nach Alter und Rang; nur die jüngeren Offiziere neigten eher der Übergangslösung zu.

Unsere ursprüngliche Vermutung, die Polizei hätte für viele den Stellenwert eines Eintrittsbillets in eine Beamtenlaufbahn außerhalb der Polizei, findet sich an diesem Material nicht bestätigt. Damit kristallisieren sich die zunehmenden Austritte noch stärker als ein innerorganisatorisches, nicht durch Selektion von außen bedingtes Phänomen heraus.

Offen bleibt noch die Frage, aus welchen Gründen die derzeitigen Sicherheitswachebeamten diesen Beruf wählten. Wir werden in den folgenden Abschnitten noch etwas ausführlicher darauf eingehen - hier seien jedoch einige erste Anhaltspunkte erwähnt.

Interessanterweise können wir zeigen, daß der persönliche Kontakt und die persönliche Empfehlung durch Verwandte oder Bekannte keine allzu große Rolle spielen kann: von jenen, die derzeit der Polizei angehören, behaupten 40 %, vor ihrem Eintritt mit Polizisten verwandt oder bekannt gewesen zu sein. Von der Vergleichsbevölkerung (allerdings zum Zeitpunkt der Befragung und nicht retrospektiv) sind jedoch auch 33 % mit Polizisten verwandt oder bekannt - dieser Unterschied ist also fast vernachlässigbar.<sup>1)</sup> Sie selbst motivieren ihre Berufswahl in erster Linie mit der Angabe, sie hätten einen Beruf gesucht, der Freude macht; an nächster Stelle folgt das Interesse an einem sicheren Posten, und an dritter Stelle finden wir die Begründung, "ich glaubte, in diesem Beruf mehr Ansehen zu haben als in anderen Berufen".

Tabelle 15  
Motive für Eintritt in die Polizei

|   | für sich selbst |          | "Leute, die sich heute zur Polizei melden, kommen weil ....." |          |
|---|-----------------|----------|---|----------|
|   | 1. Grund        | 2. Grund | 1. Grund  | 2. Grund |
| einen Beruf suchen, der Freude macht        | 56 %            | 6 %      | 26 %  | 3 %      |
| keine andere Arbeit finden                  | 6               | 2        | 2   | -        |
| sicheren Posten suchen                      | 34              | 34       | 52  | 18       |
| Tätigkeit, die besonders nützlich ist       | 2               | 20       | 1   | 7        |
| in keinem anderen Beruf durchsetzen können  | -               | 1        | 5   | 6        |
| glauben, daß es leichte Arbeit ist          | 1               | 5        | 11  | 31       |
| glauben, in dem Beruf mehr Ansehen zu haben | 1               | 32       | 1   | 33       |
|   | (N=646)         | (N=635)  | (N=644)   | (N=642)  |

1) Wie wir später zeigen werden, neigen Polizeibeamte auch nicht sehr dazu, ihren Beruf anderen zu empfehlen.

Charakteristischerweise folgt die Begründung mit dem Ansehen erst an zweiter Stelle - kaum je an erster; wir werden auf dieses Problem in Abschnitt 3.23 noch näher eingehen.

Jenen, die heute zur Polizei kommen, werden nur in etwas geringerem Maße "lautere Motive" unterstellt: hier dominiert ganz klar das Bedürfnis nach Sicherheit, an zweiter Stelle folgt die Vermutung, die Anwärter hielten Polizeiarbeit für leichte Arbeit. Wahrscheinlich bleibt dieses gewisse Mißtrauen gegenüber der Arbeitswilligkeit der Neueintretenden (von denen wir aus eigener Aussage jedenfalls wissen, daß sie um nichts minder durch "idealistische" Motive bewegt werden als die früheren Generationen) nicht ganz ohne Folgen.

### 2.3 Kindliche Sozialisation und die Einstellung zu Frauen

Dieser Problemkreis interessiert uns hier vor allem aus einem Grund: häufig wird in der Fachliteratur zu diesem Thema die Vermutung geäußert, die psychologische Basis der Zugehörigkeit zur Polizei sei der Autoritarismus. Wir teilen diese Auffassung nicht; das vorliegende Material spricht ebenfalls gegen diese Meinung.

Tabelle 16

"Wie würden Sie Ihre Erziehung beschreiben?"

|  | Sicherheits-<br>wache | vergleichbare,<br>Bevölkerung <sup>1)</sup> |
|--|-----------------------|---|
| "mein Vater war streng aber gerecht"                                   | 36 %                  | 43 %  |
| "mein Vater war je nach Laune manchmal<br>strang, manchmal nachgiebig" | 15                    | 16  |
| "er war gutmütig und geduldig"   | 28                    | 23  |
| "er hat sich um die Erziehung wenig ge-<br>kümmert"                    | 10                    | 5   |
| "bin ohne Vater aufgewachsen"  | 12                    | 13  |
|  | (N=635)               | (N=173)                                     |

Die klassische "autoritäre" Antwort, nämlich "mein Vater war streng aber gerecht", wird von Sicherheitswachebeamten sogar geringfügig seltener gegeben als von vergleichbaren Männern in anderen Berufen. Im Gegenteil: gutmütige Väter oder Väter, die sich um Erziehung wenig kümmern, kommen häufiger vor. Verglichen mit der Bevölkerung ist es also eher die freundliche oder die nicht vorhandene Autorität von Seiten des Vaters, die Sicherheitswachebeamte erinnern.

---

1) wie vorne erwähnt parallelisiert nach Alter und Schulbildung



Tabelle 17

"Haben Sie im Laufe Ihres Lebens Ihren Vater als Vorbild betrachtet ?"

|                         | Sicherheits-<br>wache | vergleichbare<br>Bevölkerung |
|-------------------------|-----------------------|------------------------------|
| "ja, in fast allem"     | 13 %                  | 22 %                         |
| "ja, in vielen Dingen"  | 40                    | 27                           |
| "ja, in einigen Dingen" | 24                    | 24                           |
| "nur in wenigen Dingen" | 16                    | 16                           |
| "eher das Gegenteil"    | 6                     | 11                           |
|                         | (N=606)               | (N=161)                      |

Polizisten akzeptieren seltener ihre Väter unbedingt, lehnen sie auch seltener unbedingt ab. Ähnlich klein sind die Unterschiede hinsichtlich der Einstellung gegenüber der Mutter: sie wird von Sicherheitswachebeamten etwas häufiger als Vorbild angesehen. Da wir keinen Grund zur Annahme haben, daß diese Angaben sehr verzerrt sind, können wir schließen, daß erstens sicherlich nicht die ausgeprägt autoritäre oder vaterfixierte Erziehung das ist, was Sicherheitswachebeamte auszeichnet, und daß zweitens überhaupt keine spezifischen Momente der kindlichen Erziehung, soweit wir sie erheben konnten, für Sicherheitswachebeamte charakteristisch sind. Eine solcherart psychologische Interpretation der Berufswahl erscheint uns somit nicht sinnvoll.

Als weiteres eher psychologisches Problem ist noch die Einstellung von Polizisten gegenüber Frauen von Interesse: die Wahl eines (zumindest bis vor wenigen Jahren) reinen Männerberufes könnte für eine spezifische Einstellung in Bezug auf Frauen sprechen. In Form eines objektiven Indikators finden sich keinerlei Unterschiede zwischen Polizisten und vergleichbaren Männern in anderen Berufen: Sicherheitswachebeamte sind ebenso zu 90 % verheiratet wie die Vergleichsgruppe, zu 5 % ledig und zu 5 % geschieden oder verwitwet. Auch sind nach Angabe ihrer Männer die Frauen zu 70 % sehr stolz oder eher stolz auf den Beruf ihres Mannes.

Während die Sicherheit für die Frau von Polizisten höher eingeschätzt wird, sind sie gegenüber der Zusammenarbeit mit Frauen etwas skeptischer als andere Männer; mehr als die Hälfte von ihnen mag mit Frauen beruflich möglichst nichts zu tun haben.

Tabelle 18  
Die Einstellung gegenüber Frauen

| % Zustimmung zu:   | Sicherheits-<br>wache | vergleichbare<br>Bevölkerung |
|--|-----------------------|------------------------------|
| "ein Mann, der bei der Polizei<br>ist, kann einer Frau mehr Sicher-<br>heit geben"   | 52 % (N=646)          | 39 % (N=172)                 |
| "in meinem Beruf habe ich am<br>liebsten nichts oder so wenig wie<br>möglich mit Frauen zu tun"                                | 56 % (N=647)          | 41 % (N=170)                 |
| "wenn man in einem Beruf mit<br>Frauen zusammenarbeiten kann,<br>macht das das Arbeiten viel freund-<br>licher und angenehmer" | 50 % (N=636)          | 58 % (N=168)                 |

## ABSCHNITT 3

Wie Sicherheitswachebeamte ihren Beruf sehen

Wenn wir im folgenden Vergleiche darüber anstellen, wie zufrieden Polizeibeamte mit ihrem Beruf sind, und wie zufrieden vergleichbare Bevölkerungsteile <sup>1)</sup> in anderen Berufen sind, so dürfen wir die unterschiedliche Motivationsgrundlage für die Beantwortung von Fragen nicht übersehen: in der Bevölkerungsbefragung, aus der die Vergleichsdaten stammen, wurden die Befragten durch das Thema des Interviews und die gesamte Situation gleichsam dazu gedrängt, zu begründen, warum sie bei ihrem Beruf bleiben wollen und nicht zur Polizei überwechseln. Wenn es also eine leichte Verzerrung der Antworten gibt, dann in Richtung auf positive Einstellung gegenüber dem eigenen Beruf.

Die Polizistenbefragung wurde von den Beamten wohl in vielen Fällen als eine willkommene Gelegenheit aufgefaßt, sich zu beschweren, dem Innenministerium und der Führung zur Kenntnis zu bringen, daß sie sich nicht wohl fühlen. Dieser strategische Stellenwert der Antworten dürfte (von Ausnahmen abgesehen) wohl in Richtung einer negativeren Bewertung des eignen Berufes drängen.

Trotz dieser gegenläufigen "Ladungen" scheint es uns durchaus zulässig, Unterschiede zwischen beiden Populationen inhaltlich zu interpretieren, solange man sich der möglichen Verzerrungen bewußt bleibt.

3.1 Berufszufriedenheit3.11 Sind Sicherheitswachebeamte mit ihrem Beruf weniger zufrieden als vergleichbare Männer in anderen Berufen? Kristallisationspunkte von Unzufriedenheit.

Auf die Frage, ob sie insgesamt gesehen mit ihrem jetzigen Beruf zufrieden seien, antworteten nur 9 % der Sicherheitswachebeamten, hingegen 47 % der Männer in anderen Berufen mit "sehr zufrieden".

Ähnliche massive Unterschiede finden sich auch bei den Antworten auf die Frage, ob die betreffende Person ihren derzeitigen Beruf nochmals wählen würde, stünde sie neuerlich vor der Entscheidung. Hier antworteten nur 10 %

---

1) Zu Vergleichszwecken zogen wir aus der Bevölkerungspopulation unserer früheren Befragung eine "künstliche" Stichprobe, die nach Geschlecht, Alter und Schulbildung der der Sicherheitswachebeamten entsprach, die unsere Fragen beantwortete.

Tabelle 19

Berufszufriedenheit - Vergleich Sicherheitswache / Bevölkerung  
(Spezialstichprobe)

|                      | Sicherheits-<br>wache | vergleichbare<br>Bevölkerung |
|----------------------|-----------------------|------------------------------|
| sehr zufrieden       | 9 %                   | 47 %                         |
| ziemlich zufrieden   | 47                    | 41                           |
| nicht ganz zufrieden | 31                    | 10                           |
| eher unzufrieden     | 11                    | 3                            |
| sehr unzufrieden     | 2                     | (nicht gefragt)              |
|                      | (N=649)               | (N=173)                      |

der Polizisten mit "ja, auf jeden Fall" und 21 % mit "ja, wahrscheinlich", hingegen 26 % bzw. 31 % Vergleichsgruppe (womit sich gegenüberstehen 31 % positive Antworten bei der Polizei und 57 % positive Antworten aus der Vergleichsgruppe).

Noch paradoxer erscheint es, daß nur 4 % der Sicherheitswachebeamten ihrem Sohn zuraten würden, Polizist zu werden, während 20 % der Vergleichsgruppe ihren Söhnen den eigenen Beruf raten und sogar 8 % den Polizistenberuf zuraten würden !

Tabelle 20

Würden Sie Ihrem Sohn zuraten, ihren eigenen Beruf zu ergreifen ?

|  | Sicherheits-<br>wache | Bevölkerung | zu Polizei raten<br>Bevölkerung |
|--|-----------------------|-------------|---------------------------------|
| jedenfalls zuraten                           | 4 %                   | 20 %        | 8 %                             |
| raten, den Beruf in engere<br>Wahl zu ziehen | 31                    | 30          | 37                              |
| eher abraten                                 | 43                    | 33          | 31                              |
| unbedingt abraten                            | 22                    | 17          | 24                              |
|  | (N=647)               | (N=168)     | (N=169)                         |

Dies steht in einem gewissen Widerspruch zu der Tatsache, daß junge Männer, in deren Verwandtschaft oder Bekanntschaft es Sicherheitswachebeamte gibt, eher zur Polizei kommen als anderen (vgl. Bericht 4, Seite 8 f), und auch von allen uns antwortenden Sicherheitswachebeamten 40 % solche persönlichen Kontakte hatten. Hier mag sich aber eine Zuspitzung der Situation in den letzten Jahren ergeben haben.

Trotz dieser vergleichsweise hohen Unzufriedenheit sind konkrete Absichten, den Beruf zu wechseln, nicht sehr häufig - dies liegt jedoch nicht zuletzt am Alter der Befragten.

Während insgesamt 11 % von sich sagen, sie hätten oft oder sehr oft mit dem Gedanken gespielt, aus der Sicherheitswache auszutreten (N=649), so behaupten dies schon 17 % der unter 31-jährigen W3-Beamten (N=79). Ähnlich meinen zwar insgesamt nur 2 %, sie würden sicher oder wahrscheinlich den Beruf wechseln, von den jungen W3-Beamten bekunden jedoch 10 % solche Absichten (N=79).<sup>1)</sup>

Die Art der Arbeit bzw. die Tätigkeit selbst scheint nicht der auslösende Faktor für solche Haltungen zu sein: insgesamt 86 % aller Beamten meinen, ihre Arbeit mache ihnen sehr viel oder einige Freude; auf eine andere Frage antworteten nur 3 %, ihre Arbeit sei ihnen zu langweilig, 24 % finden sie zu anstrengend und weitere 3 % finden sie sowohl anstrengend wie langweilig - die massive Mehrheit von 69 % weist ihr keines der beiden negativen Attribute zu.

Betrachtet man jedoch die lange Liste von Berufs- und Arbeitsplatzmerkmalen in Tabelle , so lassen sich deutlich jene Punkte ablesen, auf die sich allgemeine Unzufriedenheit konzentriert:

Tabelle 21

Sicherheitswachebeamte sind zufrieden bzw. unzufrieden mit .....

| (N=650)                                   | % zufrieden | % mittel | % unzufrieden |
|---|-------------|----------|---------------|
| Diensteinteilung                          | 70          | 20       | 9             |
| Zusammenarbeit mit Kollegen               | 66          | 32       | 2             |
| Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten | 62          | 30       | 8             |
| Aufgaben bzw. Tätigkeiten                 | 43          | 43       | 14            |
| Verhältnis zu höheren Vorgesetzten        | 39          | 34       | 37            |
| Arbeitsklima                              | 35          | 29       | 36            |
| Ausbildung in der Sicherheitsw.           | 29          | 55       | 13            |
| technische Ausrüstung                     | 22          | 53       | 26            |
| Polizeiführung                            | 16          | 37       | 47            |
| Verhältnis zur Bevölkerung                | 13          | 54       | 33            |
| Aufstiegsmöglichkeiten                    | 13          | 39       | 48            |
| Bezahlung                                 | 6           | 41       | 53            |

1) Insgesamt gilt überhaupt, daß mit steigendem Rang die Berufszufriedenheit steigt, wobei vor allem die Offiziere sich deutlich abheben; nach Alter sind keine so klaren Zusammenhänge ersichtlich, eher sind noch die Älteren zufriedener

Einsame Spitzenreiter im Prozentsatz der Unzufriedenen sind Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten (wobei vor allem die mittleren Altersjahrgänge klagen) und Polizeiführung (mit der Offiziere weniger unzufrieden sind als die übrigen).

Deutlich als befriedigend erlebt werden hingegen die Diensterteilung, die Zusammenarbeit mit Kollegen und das Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten.

Nach Alter und Rang ist in Sachen Zufriedenheit die Sicherheitswache ziemlich homogen, i. e. einer Meinung; einzig die Offiziere setzen sich von den übrigen etwas ab, indem sie erstens mit den bestehenden Verhältnissen überhaupt zufriedener scheinen (deutlich z. B. bei Arbeitsklima, Bezahlung, Aufgaben, Polizeiführung, Vorgesetzte, Aufstiegsmöglichkeiten), und zweitens ihre Unzufriedenheit stärker an strukturellen Punkten artikulieren: sie sind weniger zufrieden mit der Ausbildung und der Diensterteilung, ebenso mit dem Verhältnis zur Bevölkerung, mit dem sie aber gleichzeitig auch weniger unzufrieden sind.

Fast genau die gleichen Resultate ergeben sich dann, wenn man die Sicherheitswachebeamten nach den Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Polizei fragt. Offenbar sind die Antworten auf diese Frage nicht zu interpretieren als strukturelle Verbesserungsvorschläge, sondern nur als neuerlicher Ausdruck von Mißbehagen an bestimmten Punkten. Erstaunlicherweise zeigt sich dabei nicht einmal viel mehr "inside-Wissen" als bei der Bevölkerung - die beiden Antwortverteilungen gleichen sich fast bis ins Detail.

Über die wichtigsten Punkte sind sich alle Ränge einig: an erster Stelle müsse mehr bezahlt werden, die Polizeiführung müsse verbessert werden, es müsse mehr Polizisten geben (die Offiziere reihen dieses Problem allerdings als etwas weniger wichtig), die Organisationsstruktur müsse verbessert werden, die einzelnen Beamten müßten mehr Selbständigkeit erlangen und größeres Geschick im Umgang mit Leuten besitzen (diesen Punkt betont die Bevölkerung noch stärker).

Auch über die unwesentlichsten Punkte sind sich ziemlich alle einig: von besserer Ausbildung im Waffengebrauch und in waffenloser Selbstverteidigung sowie in juridischen Kenntnissen versprechen sie sich so gut wie nichts, ebensowenig von mehr Disziplin. Interessant scheint uns die geringe Bedeutung von "mehr Einfluß für die Polizei" im Bewußtsein der Beamten: anscheinend ist ihnen nicht klar, daß das "Exekutieren" von Fehlern anderer, sei es z. B. im Verkehr, für sie Belastungen und Spannungen mit der Bevölkerung bringt, die sie gleichsam unverschuldet auf sich nehmen müssen.

Tabelle 22

Voraussetzungen für ein besseres Funktionieren der Polizei (jede Person nannte die drei ihr am wichtigsten scheinenden Punkte, dadurch ergeben sich mehr als 100 %)

|  | W3-Beamte | W2-Beamte | W1-Beamte | Gesamt  |
|--|-----------|-----------|-----------|---------|
| bessere Bezahlung  | 78 %      | 79 %      | 73 %      | 76 %    |
| tüchtigere Leute in d. Führung                             | 49        | 54        | 26        | 48      |
| mehr Polizisten  | 48        | 47        | 22        | 47      |
| Veränderungen in der Organisationsstruktur                 | 30        | 35        | 59        | 35      |
| größere Selbständigkeit der einzelnen Polizisten           | 25        | 21        | 30        | 24      |
| größeres Geschick der Polizisten im Umgang mit Leuten      | 20        | 20        | 41        | 20      |
| weniger Amtsschimmel                                       | 20        | 15        | 19        | 18      |
| bessere technische Ausrüstung                              | 8         | 4         | 7         | 8       |
| weniger gesetzliche Beschränkungen polizeilicher Tätigkeit | 13        | 11        | 7         | 12      |
| größerer Einfluß d. Polizisten                             | 3         | 4         | 4         | 4       |
| andere Dienstleistungen                                    | 2         | 1         | 15        | 3       |
| bessere juristische Ausbildung                             | 2         | 3         | 4         | 2       |
| mehr Disziplin   | -         | 5         | 4         | 2       |
| bessere Ausbildung im Schießen                             | 1         | 2         | -         | 1       |
| bessere Ausbildung in waffenloser Selbstverteidigung       | 1         | 1         | -         | 1       |
|  | (N=338)   | (N=171)   | (N=27)    | (N=644) |

Das Augenmerk der Offiziere ist etwas stärker als das der übrigen auf strukturelle Probleme gerichtet; ihnen scheinen nach Verbesserung der Bezahlung organisatorische Probleme als das Wesentlichste, und auch an der Diensterteilung würden manche Änderungen begrüßen.

### 3.12 Exkurs: Vorgesetztenprobleme oder das ambivalente Verhältnis zur Autorität

Resumieren wir aus dem Vorangegangenen jene Ergebnisse, die die Bezeichnung dieses Abschnittes rechtfertigen könnten:

- 1/ Die Beurteilung der Führung der Polizei fielen insgesamt sehr negativ aus;
- 2/ Gleichzeitig rangiert der unmittelbare Vorgesetzte unter den Spitzenpositionen nach Zufriedenheit, höhere Vorgesetzte hingegen schon am Ende der positiven Hälfte;

3/ Von sehr vielen Beamten wird erhöhte Selbständigkeit der einzelnen als wichtige Voraussetzung für ein besseres Funktionieren der Polizei erachtet, von fast niemandem hingegen die Erhöhung von Disziplin.

Widerstand gegen Bevormundung und Kontrolle wird noch deutlicher, wenn man die Antworten der Sicherheitswachebeamten mit jenen der Bevölkerung vergleicht:

Tabelle 23

Einstellung gegenüber Vorgesetzten und Kontrolle - Vergleich Bevölkerung - Sicherheitswache

| Zustimmende Antworten auf:  | Sicherheits-<br>wache<br>(N=644) | vergleichbare<br>Bevölkerung<br>(N=150) |
|---|----------------------------------|---|
| Was meine Vorgesetzten von meiner Arbeit sehen, ist nur ein unwichtiger Teil meiner Leistung                    | 65 %                             | 27 %                                    |
| Die entscheidenden Teile meiner Arbeit sind von meinem Vorgesetzten überhaupt nicht zu kontrollieren            | 57 %                             | 34 %                                    |
| Ein Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter, wenn er seine Entscheidungen alleine trifft                        | 39 %                             | 63 %                                    |
| Ein Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter, wenn er in wichtigen Dingen seine Untergebenen mitentscheiden läßt | 92 %                             | 80 %                                    |
| Ein Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter, wenn er seine Untergebenen selbständig arbeiten läßt               | 48 %                             | 32 %                                    |

Hier findet sich bei Sicherheitswachebeamten deutlich mehr Mißtrauen gegenüber Vorgesetzten und deutlich mehr Widerstand gegen eigenmächtige Entscheidungen derselben als bei den nach Alter und Schulbildung vergleichbaren Männern in anderen Berufen.

Diese Einstellungen dürften sich auf mindestens zwei Komponenten zurückführen lassen: schon bei der Untersuchung an jungen Männern in Wien und Niederösterreich konnten wir diesbezüglich deutliche Unterschiede zwischen solchen die sich für den Polizeiberuf interessieren, und solchen, für die er nicht in Frage kommt, feststellen:



Tabelle 24

Der Zusammenhang zwischen Interesse für die Polizei und Einstellung gegenüber Vorgesetzten junger Männer aus Wien und Niederösterreich

| WIENER  | mit Interesse<br>f. Polizeiberuf | ohne Interesse<br>f. Polizeiberuf |
|---|----------------------------------|-----------------------------------|
| % Zustimmung zu: was Vorgesetzte von meiner Arbeit sehen, ist nur ein unwichtiger Teil meiner Leistung      | 56 % (N=25)                      | 31 % (N=71)                       |
| % Zustimmung zu: die entscheidenden Teile meiner Arbeit sind von meinem Vorgesetzten nicht zu kontrollieren | 72 % (N=25)                      | 37 % (N=68)                       |
| NIEDERÖSTERREICH, DIE INTERESSE AN ARBEIT IN WIEN HABEN   |                                  |                                   |
| % Zustimmung zu: was Vorgesetzte ...  | 44 % (N=27)                      | 46 % (N=59)                       |
| % Zustimmung zu: Die entscheidenden ...   | 26 % (N=27)                      | 36 % (N=61)                       |
| NIEDERÖSTERREICHER, DIE KEIN INTERESSE AN EINER ARBEIT IN WIEN HABEN  |                                  |                                   |
| % Zustimmung zu: was Vorgesetzte ...  | 14 % (N=22)                      | 23 % (N=39)                       |
| % Zustimmung zu: Die entscheidenden ...   | 18 % (N=22)                      | 26 % (N=39)                       |

Die Wiener "Polizeianwärter" sind also schon von vorn herein skeptische gegenüber der Kontrolle durch Vorgesetzte; für die niederösterreichischen Polizeinteressenten gilt eher das Gegenteil.

In der Polizei selbst muß es aber zusätzlich einen Verstärkereffekt für diese Einstellungen geben; denn daß es sich hier nicht um eine rein "psychologische" Variable handelt, sieht man schon daran, wie deutlich die Einstellungen gegenüber der Kontrolle nach Rang innerhalb der Polizei variiert:

Tabelle 25

Einstellungen gegenüber Kontrolle nach Rang

| % Zustimmung zu:  | Gesamt<br>(N=640) | W3<br>(N=335) | W2<br>(N=172) | W1<br>(N=26) |
|---|-------------------|---------------|---------------|--------------|
| Gerade in einer Organisation wie der Polizei ist es wichtig, daß Vorgesetzte ihre Untergebenen häufig kontrollieren   | 22 %              | 15 %          | 28 %          | 47 %         |
| Je mehr man einen Beamten kontrolliert, mit desto weniger Initiative und Einsatz wird er an seine Aufgaben herangehen | 60 %              | 66 %          | 52 %          | 33 %         |
| Ein Vorgesetzter ist ein guter Vorgesetzter, wenn er seine Entscheidungen alleine trifft                              | 29 %              | 38 %          | 51 %          | 18 %         |

Ganz sichtlich sind die W3-Beamten jene, die von Kontrolle am wenigsten halten - hier finden wir die Effekte, die unterschiedliche Rollen in einer Organisation auf die Einstellungen ihrer Mitglieder haben. W1-Beamte erleben ja rollenbedingt Kontrolle anders, nämlich aus der Sicht des Kontrollierenden, und halten sie dementsprechend für nützlicher.

Diese Diskrepanz zwischen den verschiedenen Rängen war für uns auch in vielen direkten Gesprächen wahrnehmbar: generell sind Offiziere und sogar bis zu einem gewissen Grade Revierinspektoren der Meinung, es werde nicht so sehr viel kontrolliert (was in einem gewissen Kontrast dazu steht, wie wir in Bericht 2 zeigen konnten, daß rund ein Drittel aller Tätigkeiten der W3-Beamten in irgendeiner Form kontrolliert wird), und das vorhandene Maß an Kontrolle sei auch einigermaßen sinnvoll und notwendig, während W3-Beamte sich ihrer Meinung nach unnötigerweise auf Schritt und Tritt beobachtet fühlen. Dies drückt sich auch darin aus, daß W3 und W2-Beamte zu einem Drittel meinen, Beanstandungen bei Kontrolle bezögen sich vor allem auf den Zustand des Wachzimmers (31 %, N=239), weitere 7 % sehen vor allem die äußere Form von Schriftstücken beanstandet, während ein Viertel den Inhalt schriftlicher Berichte und ein Drittel das Verhalten im Außendienst bemängelt sehen. Lob und Anerkennung für gute Leistungen meinen nur 8 % sehr häufig "im Kommissariat" zu erhalten, "fast nie" hingegen 29 %.

Hier scheint ein ähnliches Syndrom vorzuliegen, wie wir bereits in Bericht 2 nachweisen konnten: im Bewußtsein der Beamten steht einem Zuviel an Kontrolle ein Zuwenig an Lob, Hilfe und Anerkennung gegenüber.

Eine Interpretation dieser Grundhaltung ist aus dem vorliegenden Material nicht einfach, da uns objektive Angaben weitgehend fehlen; wahrscheinlich jedoch drückt sich hier jenes ambivalente Verhältnis gegenüber Autorität aus, von dem wir ausgingen: Personen, die einerseits mehr oder minder freiwillig in eine para-militärische Organisation eintraten, dabei gleichzeitig schon Mißtrauen gegenüber jeweiligen Vorgesetzten mitbrachten, das sich dann in der Organisation offenbar noch verstärkt; die nicht distanziert genug sind, um auf Lob und Anerkennung "von oben" wenig Emotionen zu investieren, ebensowenig, wie sie Kontrolle und Bevormundung gleichmütig hinnehmen.

# IDEALBERUF

## POLIZEI VERGLEICHSGRUPPE

Arbeit, die Freude macht

Sicherheit, auch in Krisenzeiten  
den Posten nicht zu verlieren

Möglichkeit, sich durch besondere  
Leistung hinaufzuarbeiten

genau geregelte Arbeitszeit

abwechslungsreiche Arbeit

hohes Anfangsgehalt

eine Arbeit, mit der man anderen  
helfen kann

eine Arbeit, die für die Allge-  
meinheit nützlich ist

hohes Ansehen des Berufes

ein festes Beförderungsschema

eine hohe Pension/Rente, die man  
nachher bekommt

sein eigener Herr sein

viel Kontakt mit Leuten

viel Freizeit

normale Arbeitszeit (kein Schicht-  
dienst, Sonntagsarbeit u.ä.)

eine Arbeit, bei der man nicht  
schmutzig wird

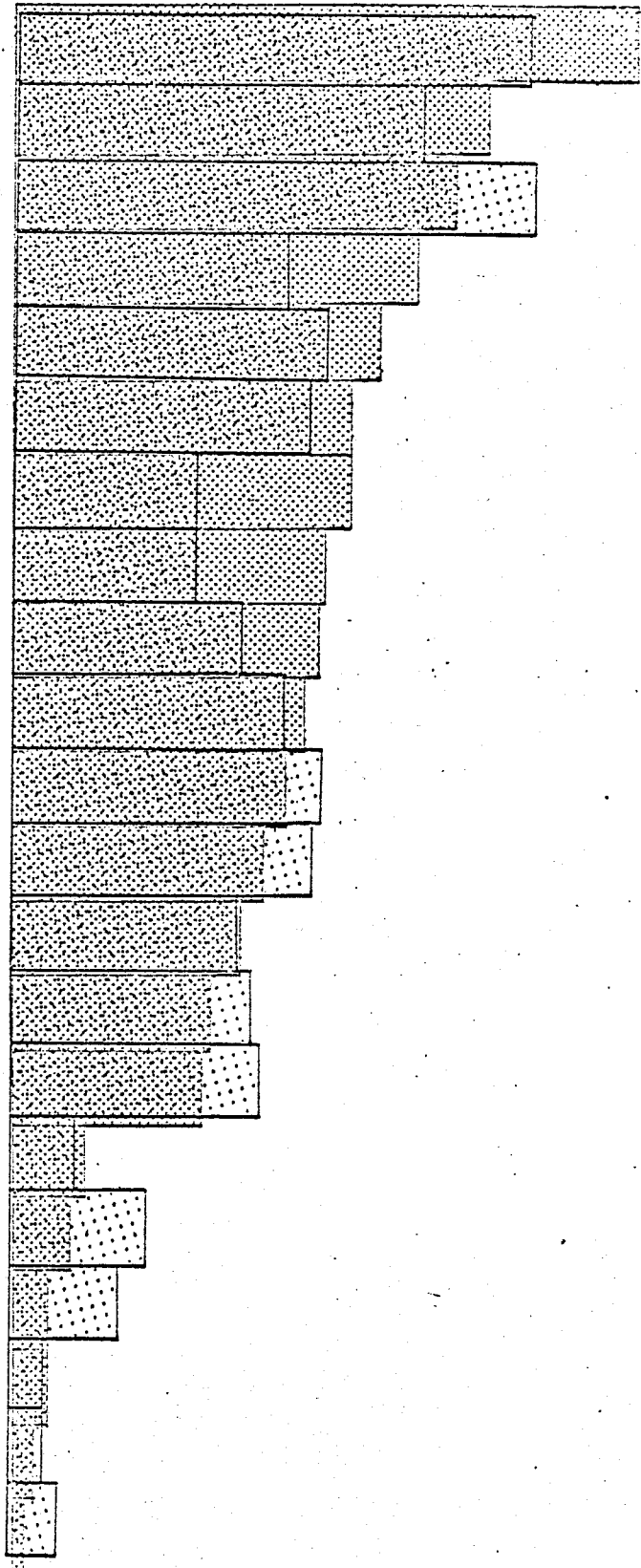
ungefährliche Arbeit

hauptsächlich mit besseren Leuten  
zu tun haben

Schreibtischarbeit

Arbeit, bei der jeder Schritt  
genau geregelt ist

körperliche Arbeit



An nächster und damit sechster Stelle folgt das hohe Anfangsgehalt, das der Sicherheitswache sogar geringfügig wichtiger ist als der Vergleichsgruppe; besonders wichtig ist es für junge W3-Beamte, die es sogar zu 58 % unter "sehr wichtig" reihen, gegenüber 45 % gesamt.

An den nächsten Stellen folgt der Wunsch nach allgemeiner Nützlichkeit der Arbeit - viel ausgeprägter als bei der Vergleichsgruppe. Diese "idealistische" Einstellung verstärkt sich sogar geringfügig mit dem Alter der Beamten; besonders älteren Beamten ist es wichtig, "anderen helfen" zu können.

Wichtiger als der Vergleichsgruppe ist der Sicherheitswache auch das berufliche Ansehen (und dies ganz besonders den Offizieren); darauf wird noch zurückzukommen sein.

Im übrigen ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede, bis auf die Tatsache, daß Polizisten den Randbedingungen ihres Berufes in ihren Bedürfnissen besser angepaßt sind als die Vergleichsgruppe: ihnen liegt nur wenig an normaler Arbeitszeit, daran, mit besseren Leuten zu tun zu haben, oder an der Ungefährlichkeit ihrer Arbeit.

Auch zum Vorgesetztenproblem erhalten wir hier noch einige Hinweise: der Wunsch, "sein eigener Herr zu sein", ist bei der Polizei zwar nicht so ausgeprägt, wie bei der Vergleichsgruppe, aber immer noch, besonders bei Jungen und bei Offizieren, ziemlich stark. Ähnlich lehnen besonders Junge und hohe Ränge eine Arbeit ab, bei der jeder Schritt genau geregelt ist.

Als Gesamtbild ergeben sich somit 3 wesentliche Merkmale, die die Berufsvorstellungen von Sicherheitswachebeamten besonders auszeichnen: erstens betonen sie besonders primäre Arbeitsbefriedigung; zweitens sind sie stärker an "bürokratischen" Merkmalen orientiert, und drittens legen sie besonders Wert auf die "Nützlichkeit" ihrer Arbeit für die Allgemeinheit.

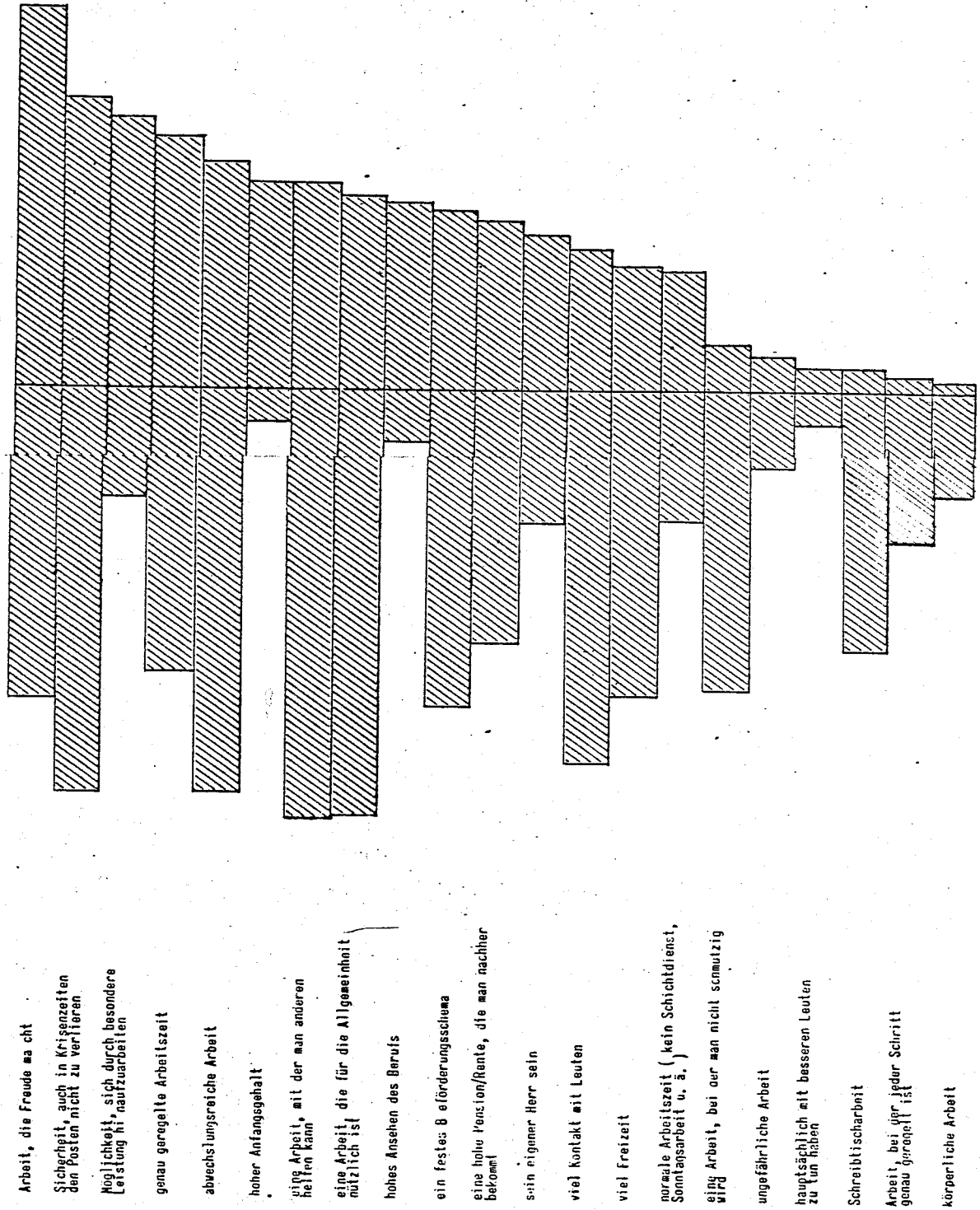
Wie aus Graphik ersichtlich, befriedigt somit der Polizeiberuf die wichtigsten ihrer spezifischen Bedürfnisse. Wohl ergeben sich aber, auch im Bereich der von den Wünschen her gesehen wichtigen Merkmale einige sehr signifikante Abweichungen zwischen dem, was sie von einem Beruf erwarten und dem, was sie darin vorfinden.

Besonders 4 Kennzeichen des Polizeiberufes stechen dabei besonders ins Auge:

- 1) Die Beamten sehen nur wenig Möglichkeit, sich durch Leistung hinaufzuarbeiten
- 2) sie sind sehr unbefriedigt mit dem Gehalt
- 3) sie meinen, weit geringeres Ansehen zu genießen, als ihnen lieb wäre
- 4) sie empfinden sich nur wenig als eigene Herren.

REALBERUF  
% erfüllt

IDEALBERUF  
% sehr wichtig



Am unteren Ende der Skala könnte man fast meinen, die Beamten hätten zuviel von manchem, auf das sie lieber verzichten würden: Schreibtischarbeit und körperliche Arbeit sowie Arbeit, bei der jeder Schritt genau geregelt ist.

Bevor wir uns der Frage zuwenden, inwieweit die Ansichten der Bevölkerung und jene der Polizei über den Polizistenberuf divergieren, möchten wir uns nur kurz einem Ergebnis zuwenden, daß unsere Vermutung zu stützen scheint, die Unzufriedenheit mit der finanziellen Seite des polizeilichen Berufes beruhe zum Teil auf einem Übertragungseffekt von anderen Quellen der Unzufriedenheit.

Tabelle 26

Der Besitz von Privatfahrzeugen - Vergleich Sicherheitswache mit Vergleichsgruppe aus der Bevölkerung

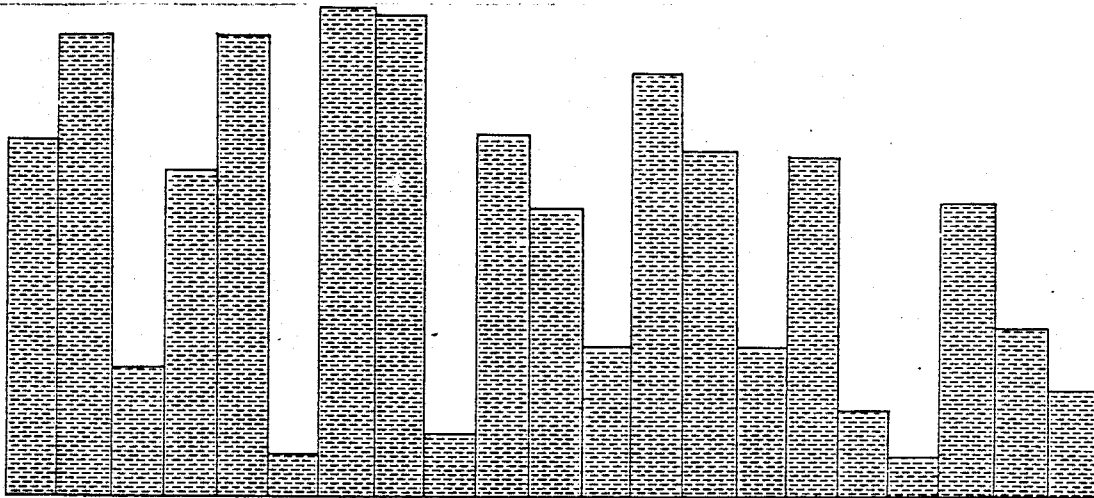
| es besitzen .....           | Polizei<br>(N=645) | Vergleichsgruppe<br>(N=173) |
|-----------------------------|--------------------|-----------------------------|
| ein Moped                   | 2 %                | 8 %                         |
| einen Roller oder Motorrad  | 1 %                | 5 %                         |
| ein sportliches Auto        | 6 %                | 4 %                         |
| einen Familienwagen         | 72 %               | 61 %                        |
| einen Lieferwagen oder Taxi | 1 %                | 3 %                         |

Daraus ist ersichtlich, daß der Besitz von Kraftfahrzeugen bei Sicherheitswachebeamten keineswegs seltener ist als bei einer nach Alter und Schulbildung vergleichbaren Population von Männern, die nicht einmal wie die SW-Beamten nur nach dem eigenen Fahrzeug, sondern nach einem im Haushalt vorhandenen Fahrzeug gefragt wurden.

Es wäre denkbar, daß die Sicherheitswachebeamten zwar gegenüber den anderen ökonomisch benachteiligt sind, aber viel Wert auf den Besitz von Fahrzeugen legen, sodaß sie an anderer Stelle sparen. Auch können wir keinesfalls ausschließen, daß lediglich die Kleinheit der Stichprobe für dieses Ergebnis verantwortlich ist (wir wissen ja auch, daß in unserer Befragung Revierinspektoren, d. h. höhere und besser bezahlte Ränge, überwiegen).

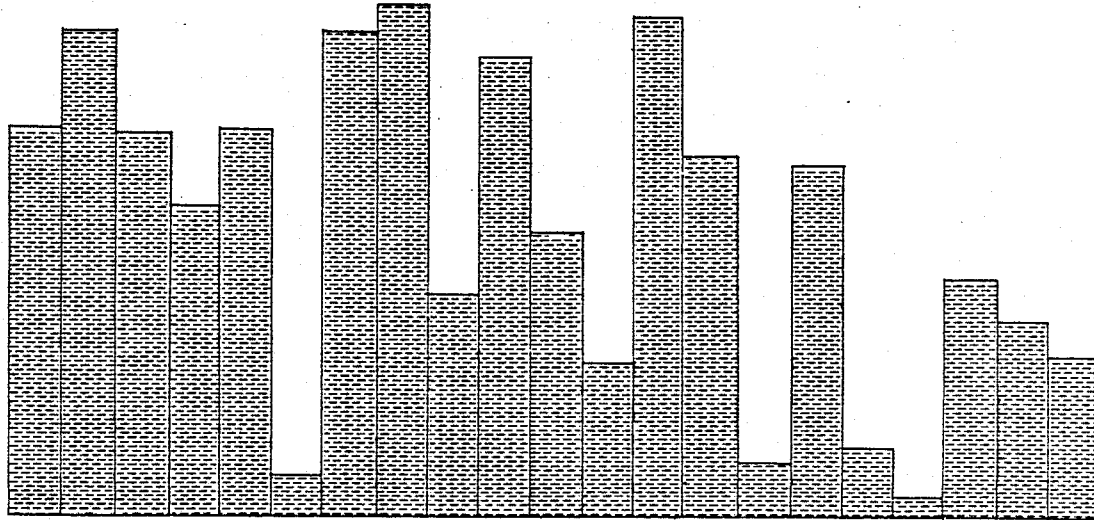
## POLIZEI

Nr 646



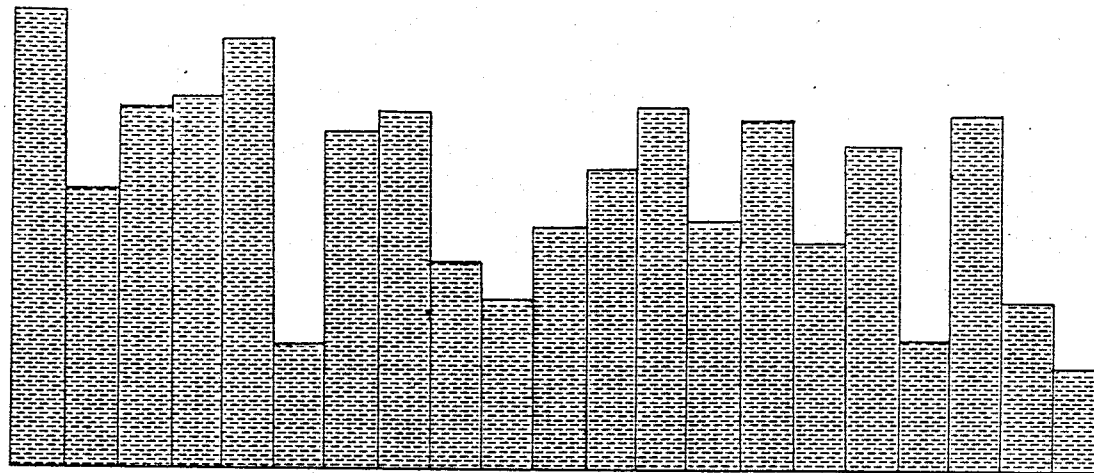
## BEV POLIZEI

Nr 173



## BEV EIGENER BERUF

Nr 173



Darstellung: Rangreihe nach Wichtigkeit  
für Polizei

### 3.22 Selbstbild und Fremdbild des Polizistenberufes

Folgender Abschnitt soll Antworten auf zwei Fragestellungen liefern: erstens: wie unterscheidet sich die Perzeption des Polizeiberufs in der vergleichbaren Bevölkerung von jener der Sicherheitswachebeamten selbst? und zweitens: inwiefern sind Polizeibeamte, gemessen an ihren eigenen Berufswünschen, gegenüber vergleichbaren Männern in anderen Berufen benachteiligt bzw. bevorzugt?

Folgende Graphik liefert das Material zur Beantwortung beider Problemkreise. Betrachten wir vorerst unterschiedliche Perzeptionen des Polizeiberufs selbst, so verfügt er in den Augen der Bevölkerung in noch höheren Maße über die von Polizeibeamten hochbewertete Sicherheit des Arbeitsplatzes, gleichzeitig über ein festeres Beförderungsschema verbunden mit der Möglichkeit, sich durch Leistung hinaufzuarbeiten, als dies Polizeibeamte wahrnehmen oder wahrnehmen wollen. Daneben wird der Kontakt mit Leuten über- und der Abwechslungsreichtum der Arbeit unterschätzt. Die Tätigkeit wird mehr für körperliche und weniger für Schreibtischarbeit gehalten als dies die Beamten selbst einschätzen.

Abgesehen von diesen Abweichungen, die den Polizeiberuf im großen und ganzen für Personen, die dieselbe Bedürfnisstruktur wie Polizisten haben, eher noch attraktiver machen als ohne jene, die ihn innehaben, sehen, besteht ein sehr hohes Maß an Übereinstimmung - das Image des Berufes außerhalb deckt sich weitgehend damit, wie ihn Polizisten selbst beurteilen.

An eine weitere uns wesentlich erscheinende Abweichung werden wir in unseren späteren Ausführungen noch anknüpfen: Sicherheitswachebeamte schätzen das berufliche Ansehen, das sie genießen, viel geringer ein, als dies die Vergleichsbevölkerung tut? Während diese zu 44 % der Polizei hohes Ansehen zuspricht, tun dies nur 12 % der Polizeibeamten.

Wenden wir uns nun jedoch den Differenzen zu, die zwischen dem Polizeiberuf und dem Beruf, den die vergleichbaren Männer selbst ausüben, nach eigener Beschreibung bestehen. Wir vergleichen damit gewissermaßen den Polizeiberuf mit den alternativen Berufen, die Polizeiantwärttern offengestanden wären.

Hinsichtlich der primären Arbeitsbefriedigung werden Polizisten dabei etwas benachteiligt gesehen: die Freude an der Arbeit ist sowohl im Fremd- wie im Selbstbild des Polizistenberufs im Schnitt geringer als für andere Berufe, ebenso im Fremdbild, nicht aber im Selbstbild, ihr Abwechslungsreichtum.



In allen "bürokratischen" Merkmalen ist die Polizei deutlich überlegen: sie hat mehr an sozialer Sicherheit, einem festen Beförderungsschema und einer hohen Pension zu bieten, als dies vergleichbare andere Berufe tun.

In seiner Nützlichkeit für die Allgemeinheit wird auch der Polizeiberuf höher bewertet, in eigener wie in fremder Perzeption, als im Durchschnitt die übrigen.

Auch gilt sie als Arbeit, bei der man mehr Freizeit hat, weniger schmutzig wird, weniger körperlich und mehr am Schreibtisch zu tun hat (dies vor allem in der Wahrnehmung der Beamten selbst). Einige der Punkte, in denen der Polizeiberuf nachteiliger als der eigene von der Bevölkerung wahrgenommen wird, dürften die Beamten nach ihrer Bedürfnisangabe ja nicht sehr stören: man hat weniger mit besseren Leuten zu tun und keine normale Arbeitszeit.

Störend und berechtigterweise als Nachteil empfunden werden dürfte die Tatsache, daß Polizisten weit weniger als eigener Herr gesehen werden, daß sie viel weniger Möglichkeit (und dies vor allem nach eigenen Angaben) zu haben scheinen, sich durch Leistung hinaufzuarbeiten, und daß in höherem Maße jeder Schritt geregelt ist.

Im Ansehen hingegen sind Polizeibeamte nur nach eigenen Angaben benachteiligt: von der vergleichbaren Bevölkerung wird ihr Beruf sogar etwas höher eingeschätzt als der eigene.

Eine Benachteiligung im Gehalt allerdings sehen Polizeibeamte und Bevölkerung in gleicher Weise.

Alles in allem hat es nach diesen Ergebnissen den Anschein, als schätzten die Sicherheitswachebeamten ihren Beruf eher weniger als vergleichbare Teile der Bevölkerung - ob dies aus bitteren Erfahrungen oder aus einer Überschätzung anderer Möglichkeiten stammt, können wir nicht beurteilen. Ebenso entsteht der Eindruck als hätten Polizeibeamte, gemessen an ihren beruflichen Wünschen, eine (nach den angegebenen Kriterien) mindestens ebenso vorteilhafte Berufswahl getroffen wie jene, die sich in gleichem Alter mit gleicher Schulbildung in anderen Berufen befinden - nur schätzen diesen Sachverhalt Polizeibeamte offenbar anders ein.

### 3.23 Exkurs: Gekränktes Geltungsbedürfnis oder das Problem mit dem Ansehen

Wie wir gesehen haben, ist Sicherheitswachebeamten das hohe Ansehen als Kriterium für einen Beruf etwas wichtiger als der Vergleichspopulation.

Gleichzeitig unterschätzen Polizisten das Ansehen ihres eigenen Berufes nicht unbeträchtlich, was sich auch in der relativen Reihung verschiedener anderer Berufe widerspiegelt. (Graphik ). Während im großen und ganzen die Vorstellungen über das Ansehen verschiedener Berufe zwischen Bevölkerung und Polizei nicht wesentlich divergieren, unterschätzen Polizisten ihr eigenes Ansehen, und interessanterweise auch das Ansehen verwandter Berufe (Fürsorger, Rettungsfahrer) ganz systematisch. Die Bevölkerung reiht den Sicherheitswachebeamten deutlich über den Magistratsbeamten, den KFZ-Mechaniker und den Briefträger, vom Gefängnisbeamten ganz zu schweigen - Sicherheitswachebeamte selbst stellen sich mit dem Gefängnisbeamten auf die gleiche Stufe.

Kompliziert wird dieses Problem noch dadurch, daß die Bevölkerung auf unsere Frage, wieviel Ansehen ihrer Meinung nach der Polizist sich selbst zumesse, ihm eine enorme Selbstüberschätzung unterstellen: 45 % sind der Meinung, Polizisten wiesen sich selbst hohes Ansehen zu - in welchem kläglichem Mißverhältnis steht dies zu den 0 % im Selbstbild der Sicherheitswache ! Dies scheint uns allgemein sehr bedenklich, da es ja zu sehr unangenehmen Verhaltenskonsequenzen in Interaktionen führen dürfte: der von einem Polizisten Angesprochene steuert sein Verhalten nach der irrigen Meinung, der Beamte leide an großer Selbstüberschätzung: er versucht daher, ihn "herunterzutragen". Der Beamte selbst, angesichts seiner ohnehin schon sehr geringen Selbsteinschätzung, fühlt sich verständlicherweise durch solches Verhalten bedroht und reagiert damit, gegenüber dem anderen "aufzutrupfen". Damit bestätigt sich aber des Angesprochenen ursprüngliche unrichtige Meinung neuerlich, während der Beamte durch die so erlebte Geringschätzung durch den anderen neuerlich an Selbsteinschätzung verliert. Durch diesen Mechanismus ist wohl auch die Differenz in der Einschätzung des Ansehens der Polizei zu erklären.

Daß dieser von uns beschriebene Mechanismus mehr als bloß eine plausible Vermutung ist, zeigt der Vergleich der Antworten auf folgende Frage:

Tabelle 27

Wenn jemand, der von einem Polizisten angehalten wird, dagegenredet und sich aufregt, so tut er das meistens, weil .....

|  | Polizei | Vergleichsbevölkerung |
|--|---------|-----------------------|
| er glaubt, daß er etwas Besseres ist und dem Polizisten mit seinem Einfluß Angst machen kann | 35 %    | 5 %                   |
| er eben frech ist und keinen Respekt hat   | 17 %    | 12 %                  |
| er zu verhandeln und sich herauszureden versucht   | 40      | 34                    |
| er dem Polizisten gegenüber Angst kriegt und nervös wird                                     | 1       | 9                     |
| er sich im Recht fühlt   | 7       | 40                    |
|  | (N=602) | (N=171)               |

Mehr als ein Drittel aller Sicherheitswachebeamten erleben das Widersprechen als einen Angriff auf ihren Status; kaum je interpretieren sie es als Zeichen von Angst oder als achlich begründet. Bei der Bevölkerung kehrt sich dieses Verhältnis geradezu um - und da sie es ist, über deren Motivation hier Aussagen gemacht werden, werden ihre Antworten wohl mehr mit der Wirklichkeit übereinstimmen. Daß es von dem Beamten aber nicht richtig perzipiert wird, liegt wahrscheinlich an deren Statusunsicherheit einerseits und an der Form, mit der die Bevölkerung der vermeintlichen Statusüberschätzung der Polizei zu begegnen sucht.

Es sind überhaupt nur sehr wenige Sicherheitswachebeamte der Meinung, die Leute hätten vor der Polizei Angst: nur 13 % gehen auf eine entsprechende Frage zustimmende Antworten. Gleichzeitig meinen aber doch 34 %, "wenn die Leute vor der Polizei weniger Angst hätten, könnte die Sicherheitswache ihre Aufgaben besser erfüllen" - die überwiegende Mehrheit ist gegenteiliger Meinung. Breiteste Zustimmung (72%) findet man auch auf die Aussage, "die Leute müssen genügend Respekt vor einem haben". Die generelle Verhaltenslinie des "Leuten Angst machens" wird jedoch nur von einer Minderheit unterstützt: 27 % stimmten zu, "man müsse den Leuten häufig vor unangenehmen Folgen Angst machen" und 24 % waren der Meinung, "wenn man den Leuten mit Freundlichkeit kommt, werden sie meist unverschämt". Allerdings meinen 85 %, "die Leute sind zu einem nur freundlich, wenn sie sich einen Vorteil davon versprechen" - diese Aussage fand bei der vergleichbaren Bevölkerung nur von nur von 66 % Zustimmung.

Ein hohes Maß an Verunsicherung ist auch daran zu erkennen, daß 70 % der Beamten aussagen, "es stört mich sehr, wenn jemand mich kritisiert".

Diese schwierige Verknüpfung von Selbstunterschätzung, Statusunsicherheit und Mißtrauen gegenüber dem guten Willen anderer ist eine sozialpsychologische Basis, auf der polizeiliches Handeln schwierig und für jene, die diese Funktion ausüben, wohl häufig unerfreulich wird. Einer der Schlüssel zur Verbesserung dieser Lage ist daher wohl die Hebung von Statussicherheit der Beamten: durch organisatorische Veränderungen einerseits und durch Professionalisierung andererseits.

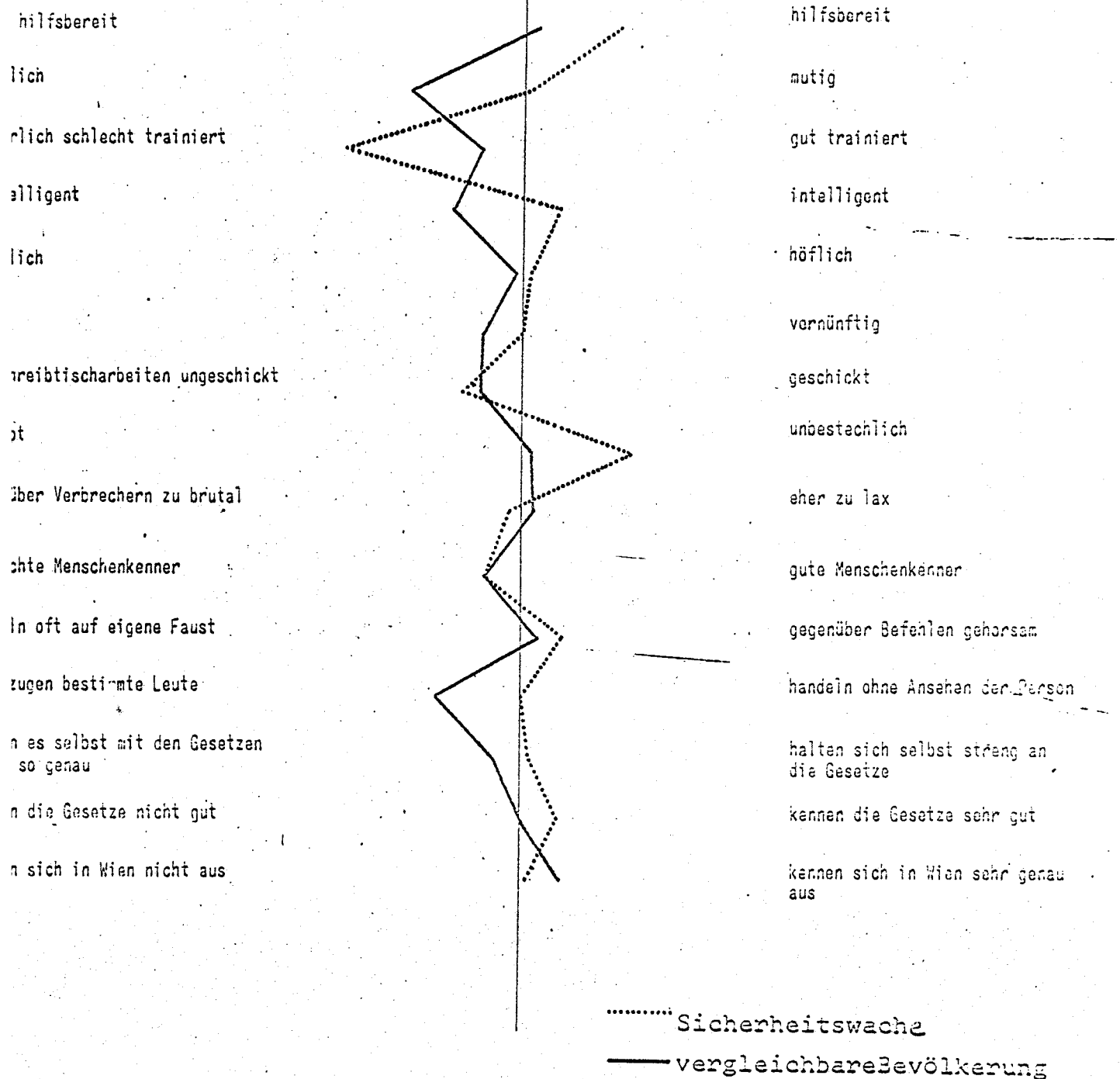
### 3.3 Selbstbild und Fremdbild polizeilicher Fähigkeiten

Konnten wir hinsichtlich des Sozialprestige bzw. Ansehen der Polizei eine Selbstunterschätzung der Sicherheitswachebeamten, gemessen an vergleichbarer Bevölkerung, feststellen, so finden wir bei der Beschreibung einzelner Qualitäten der Sicherheitswache Unterschiede in umgekehrter Richtung. Global ist dies nicht verwunderlich: jene Gruppe, der man selbst zugehört, wird in solchen Eigenschaftsprofilen fast ausnahmslos positiver beschrieben als eine Gruppe, der man nicht zugehört. Zudem liegen die Gesamtmittelwerte bei Polizei wie bei Bevölkerung in der "positiv bewerteten" Hälfte, wobei die Polizei sich nur geringfügig günstiger einschätzt, als sie von der Bevölkerung eingeschätzt wird.

Graphik stellt die Eigenschaftsprofile der Sicherheitswache laut eigener Aussage und laut Aussage der vergleichbaren Bevölkerung gegenüber (wobei beide auf den Mittelwert des Selbstbildes standardisiert sind). Im Selbstverständnis der Sicherheitswache sind zwei der ausgeprägtesten Merkmale ihre Unbestechlichkeit (die von der Bevölkerung nicht in dem Ausmaße bescheinigt wird) und ihre schlechte körperliche Kondition, die die Bevölkerung allerdings kaum wahrzunehmen scheint - sie wirft der Polizei vielmehr Ängstlichkeit vor. Trotz tendentieller Ähnlichkeit beider Profile finden sich noch ein paar charakteristische Abweichungen: die Bevölkerung hält die Polizei für unintelligenter und ist der Meinung, sie bevorzuge bestimmte Leute, handle also nicht ohne Ansehen der Person. Über die Ortskenntnis und die Geschicklichkeit in Schreibtischarbeiten hat die Bevölkerung etwas positivere Ansichten als die Polizisten selbst.

Diese Divergenzen lassen sich nicht ganz eindeutig interpretieren; eine mögliche Auslegung wäre, die Bevölkerung erwarte von der Polizei den "starken Mann", geladen mit allen Ambivalenzen gegenüber dieser Figur. Der Polizist hingegen stellt sich nicht als "starken Mann" vor, sondern eher als ruhiger, hilfsbereiter, unbestechlicher Ordnungsfaktor.

# POLARITÄTSPROFIL



## ABSCHNITT 4

Einstellungen und Verhalten von Sicherheitswachebeamten4.1 Gesetz und Gerechtigkeit

Wir wollen hier versuchen zu zeigen, daß die Sicherheitswache nicht so sehr als allgemeiner Ordnungsfaktor versteht - eine Rolle, die ihr von der Bevölkerung in hohem Maße zugeschrieben wird - sondern in erster Linie als Präventor von Schaden und Schützer von Schwachen. Neben diesem Haupttenor findet sich recht ausgeprägt auch eine Haltung stärker - wenn man so sagen will - formaljuristischer Prägung, die aber von der erstgenannten Einstellung eher dominiert wird.

Tabelle 28

Die Sicherheitswache sollte vor allem darauf achten .....

|   | Polizei | Vergleichbare<br>Bevölkerung |
|---|---------|------------------------------|
| daß kein Wirbel/Auflauf/Verkehrsstockung entsteht       | 8 %     | 17 %                         |
| daß niemandem Schaden zugefügt wird                     | 51      | 43                           |
| daß jeder merkt, was er nicht tun darf                  | 17      | 9                            |
| daß den Gesetzen auf jeden Fall Respekt verschafft wird | 24      | 31                           |
|   | (N=578) | (N=169)                      |

Vielleicht ist diese Frage zu allgemein, um aus ihr klare Schlußfolgerungen ziehen zu können; doch sieht man schon hier ziemlich deutlich die Dominanz des "daß niemandem Schaden zugefügt wird"; allerdings ist auf die "belehrende" Antwort des "daß jeder merkt, was er nicht tun darf", häufiger als in der Bevölkerung.

Betrachten wir nun jedoch in folgender Tabelle, was die Polizei für ihre wichtigsten Aufgaben hält, und vergleichen dies mit der Bevölkerung. Hier finden wir sehr ausgeprägt die Tendenz der Sicherheitswachebeamten zur Prävention von Kriminalität - das Verhindern von Gewalttätigkeit steht wie bei der Bevölkerung an der Spitze, das Verhindern von Eigentumsdelikten sowie das Auffinden und Festnehmen von Verbrechern folgt gleich danach, ausgeprägter als bei der Bevölkerung. An nächster Stelle steht die Hilfe in Notfällen, die von der Sicherheitswache für viel wichtiger gehalten wird als von der Bevölkerung.

Tabelle 29  
Die Aufgaben der Sicherheitswache

| % für sehr wichtig gehalten                           | Polizei<br>(N=346) | Bevölkerung<br>(N=172) |
|---|--------------------|------------------------|
| Gewalttätigkeit verhindern                            | 89 %               | 80 %                   |
| Diebstahl und Einbrüche verhindern                    | 80                 | 69                     |
| Verbrecher finden und festnehmen                      | 77                 | 79                     |
| in Notfällen helfen                                   | 75                 | 50                     |
| den Konsum von Rauschgift verhindern                  | 42                 | 60                     |
| Jugendliche zu ordentlichem Verhalten anhalten        | 35                 | 29                     |
| den Verkehr regeln                                    | 21                 | 48                     |
| Betrunkene und Randalierer zur Ruhe bringen           | 20                 | 33                     |
| Verdächtige Leute und Unruhestifter überwachen        | 17                 | 28                     |
| unangemeldete Demonstrationen und Aufläufe verhindern | 15                 | 28                     |
| das Nachtleben kontrollieren                          | 12                 | 23                     |
| auf Ordnung im Geschäftsleben achten                  | 6                  | 19                     |

Die sehr starke Orientierung auf die Prävention von Kriminalität drängt die meisten anderen Dinge (mit Ausnahme der Hilfe) in den Hintergrund: der Konsum von Rauschgift, die Verkehrsregelung, die Betrunkenen und Randalierer, die Verdächtigen und die Unruhestifter, die unangemeldeten Demonstrationen und das Nachtleben, die viele Leute nach der Polizei rufen lassen, liegen dieser weit weniger am Herzen. Die einzige allgemeinere Ordnungsfunktion, die der Polizei wichtiger zu sein scheint als der Bevölkerung, ist die Bändigung der Jugend: wie wir auch noch im folgenden sehen werden, reagiert die Polizei auf jugendliches Fehlverhalten besonders allergisch. Hier wirkt sich wahrscheinlich die von uns vorher beschriebene Statusunsicherheit besonders aus: im überlegenen Status eines einerseits Älteren und andererseits exekutiven Vollmachten ausgestatteten Beamten wirkt wohl jugendliche Aufsässigkeit besonders provokant und bringt alle jene Abwehrmechanismen in Gang, von denen wir vorher sprachen.

Jedenfalls sieht man ziemlich deutlich, daß das "Bürgerkriegs"-Selbstverständnis und allgemeine staatliche Vorsorge für Wohlverhalten der Vergangenheit angehören.

Wir stellten eingangs die Behauptung auf, die Polizei verstehe sich als Schützer der Schwachen. In folgender Tabelle stellen wir nun die Beantwortung zweier verschiedener Fragen gegenüber: An die Polizisten wurde die Frage gestellt: "Wer verdient eine mildere Behandlung durch die Polizei"; die Bevölkerung fragten wir: "Wer kommt im allgemeinen besser weg, wenn die Polizei eingreift?". Ein Vergleich der beiden Antworten erbringt zweierlei, das wir leider nicht trennen können, nämlich einerseits, inwieweit die Polizei sich an die von ihr selbst deklarierten Normen hält und andererseits, inwiefern dies von der Bevölkerung auch so perzipiert wird.

Diskriminiert werden soll nach Meinung der Polizei in erster Linie zwischen Schutzbedürftigen und solchen, die sich besser wehren können: der Schutzbedürftige hat Vorrang gegenüber dem, der sich besser durchsetzen kann (und dies wird, wenn auch viel weniger ausgeprägt, auch von der Bevölkerung so perzipiert), und das Kind hat Vorrang gegenüber dem ruhesuchenden Erwachsenen, was ebenfalls eine sehr knappe Mehrheit der Bevölkerung auch wahrnimmt.

Während jedoch fast 90 % der Polizisten von sich erwarten, zwischen jenem, der im Recht ist und jenem, der mehr Einfluß hat, zugunsten des ersteren zu diskriminieren, gibt eine allerdings nur kleine Mehrheit der Bevölkerung dem Einflußreichen die besseren Chancen.

Ein sehr deutlicher Unterschied wird noch zwischen dem Erwachsenen und dem Jugendlichen gemacht, wobei die Polizei den Jugendlichen bevorzugen will - von der Bevölkerung wird jedoch das genaue Gegenteil wahrgenommen, und diese Wahrnehmung ist nach unseren vorherigen Ergebnissen nicht einmal so unplausibel.

In einigen weiteren Vergleichen, in die die Dimension der Schutzbedürftigkeit hineinspielt, wird der Polizei die von ihr (wenn auch nicht mehr so massiv) normativ gewünschte Bevorzugung auch als Wirklichkeit konzediert: der Fußgänger rangiert vor dem Autofahrer, die Frau vor dem Mann und der Straßenschaaffner vor dem Autobesitzer.

Wo jedoch die von der Polizei als wünschenswert deklarierte Bevorzugung wider die traditionellen Klassen-Privilegien läuft, wie im Falle des Arbeiter/Angestellten, des Geschäftseigentümers/Kunden und des gut/schlecht Angezogenen (wo auch die Meinung in der Polizei selbst geteilt ist), nimmt ihr das die Bevölkerung nicht ab - sie perzipiert genau das Gegenteil, und zwar ganz massiv.



Tabelle 30

Wer sollte besser wegkommen und wer kommt besser weg,  
wenn die Polizei eingreift?

|                                    | <u>Polizei:</u><br>wer sollte milder<br>behandelt werden? | <u>Bevölkerung:</u><br>wer kommt besser<br>weg? |
|------------------------------------|---|---|
| Fußgänger <sup>1)</sup>            | 92 %  | 85 %  |
| Autofahrer                         | 8 (N=299)   | 15 (N=102)                                      |
| keiner von beiden <sup>2)</sup>    | 64 %(N=644)   | 41 %(N=172)                                     |
| Erwachsener                        | 17 %  | 70 %  |
| Jugendlicher                       | 83 (N=422)  | 30 (N=126)                                      |
| keiner von beiden                  | 34 %(N=643)   | 27 %(N=173)                                     |
| Arbeiter                           | 70 %  | 10 %  |
| Angestellter                       | 30 (N=60)   | 90 (N=33)                                       |
| keiner von beiden                  | 90 %(N=638)   | 81 %(N=173)                                     |
| Schutzbedürftiger                  | 98 %  | 55 %  |
| der sich besser durchsetzen kann 2 | (N=591)   | 45 (N=126)                                      |
| keiner von beiden                  | 8 %(N=641)  | 26 %(N=171)                                     |
| Geschäftseigentümer                | 15 %  | 65 %  |
| Kunde                              | 85 (N=85)   | 35 (N=63)                                       |
| keiner von beiden                  | 87 %(N=641)   | 64 %(N=172)                                     |
| der, der im Recht ist              | 99 %  | 45 %  |
| der, der mehr Einfluß hat          | 1 (N=573)   | 55 (N=139)                                      |
| keiner von beiden                  | 11 %(N=644)   | 19 %(N=172)                                     |
| ein Mann                           | 6 %   | 11 %  |
| eine Frau                          | 94 (N=114)  | 89 (N=93)                                       |
| keiner von beiden                  | 82 %(N=642)   | 46 %(N=172)                                     |
| ein Straßenbahnschaffner           | 88 %  | 97 %  |
| ein Autobesitzer                   | 12 (N=75)   | 3 (N=120)                                       |
| keiner von beiden                  | 88 %(N=640)   | 30 %(N=172)                                     |
| ein Beamter                        | 62 %  | 93 %  |
| ein anderer Berufstätiger          | 38 (N=42)   | 7 (N=46)  |
| keiner von beiden                  | 93 %(N=640)   | 73 %(N=171)                                     |
| ein Gastarbeiter                   | 37 %  | 12 %  |
| ein österreichischer Arbeiter      | 63 (N=123)  | 88 (N=116)                                      |
| keiner von beiden                  | 81 %(N=641)   | 33 %(N=172)                                     |
| jemand, der gut angezogen ist      | 49 %  | 95 %  |
| jemand, der schlecht angezog. ist  | 51 (N=37)   | 5 (N=77)  |
| keiner von beiden                  | 94 %(N=643)   | 55 %(N=172)                                     |
| Kinder                             | 81 %  | 52 %  |
| ein ruhesuchender Erwachsener      | 19 (N=508)  | 48 (N=100)                                      |
| keiner von beiden                  | 21 %(N=642)   | 42 %(N=172)                                     |

Zwei Paarvergleiche fallen aus dem allgemeinen Pattern der Bevorzugung Schwacher und solcher, die im Recht sind, heraus: wenngleich nur eine kleine Minderheit der Sicherheitswachebeamten zwischen Beamten und anderen Berufstätigen diskriminieren will, entscheidet sich die Mehrheit dieser zugunsten des Beamten, was von der Bevölkerung auch so perzipiert wird. Eine schon weit größere Zahl von Polizisten will zwischen dem Gastarbeiter und dem österreichischen Arbeiter diskriminieren, wobei sie sicher auf volles Verständnis bei der Bevölkerung stößt, die diese Bevorzugung des österreichischen Arbeiters wahrnimmt; offenbar fällt der Gastarbeiter nicht unter die Aura der Schutzbedürftigen - für ihn gelten andere Maßstäbe.

Mit Ausnahme dieser beiden Fälle versteht sich die Polizei jedoch nachdrücklich als Schützer der Schwächeren, wenn auch das nicht immer angenommen wird. Dies mag damit zusammenhängen, daß die Polizei nicht immer über die Mittel verfügt (die ja meist sehr stark mit Status- und Selbstsicherheit verbunden sind), ihre Normen im Handeln auch voll wirksam werden zu lassen, und daß die Bevölkerung ihr nicht immer zutraut, den Weg des größeren Widerstandes zu gehen.

Die Bereitschaft der Polizei, auch gleichsam "außerrechtliche" Unterschiede zwischen bestimmten Personengruppen zu machen und die gesetzlichen Bestimmungen nicht als die einzigen Richtlinien für Verhalten anzusehen, schlägt sich auch in der Beantwortung folgender Fragen wieder:

Tabelle 31

Zum Stellenwert rechtlicher Bestimmungen:

% Zustimmung zu:

|   |                |
|---|----------------|
| In den meisten Fällen versuche ich eher, Dinge gütlich zu bereinigen statt streng nach Vorschriften vorzugehen  | 93 % (N=644)   |
| Ein wirklich guter Polizist überlegt sich, welche Vergehen unbedingt bestraft gehören und welche er besser übersieht, weil ihre Bestrafung sinnlos wäre | 57 % (Bev:46%) |
| In den meisten Fällen ist die genaue Anwendung des Gesetzes alles, was man als Sicherheitswacheb. braucht   | 53 %           |
| Das Einzige, wonach der SWB sein Handeln richten soll, sind die Vorschriften  | 52 %           |
| Aus manchen Situationen hält ein SWB sich besser heraus, das sollen sich die Leute lieber selber regeln   | 86 %           |
| Man muß sich in vielen Situationen nach mehr als bloß dem juristischen Tatbestand richten   | 96 %           |

Fußnoten von voriger Seite:

- 1) Prozentsatz bezogen auf jene, die überhaupt zwischen den beiden diskriminieren wollen
- 2) Prozentsatz bezogen auf die Gesamtzahl der Beantwortungen dieser Frage

Diese verhältnismaßig große Bedachtnahme auf außerrechtliche Umstände eines Geschehens, die unserer Meinung auch sinnvoll und in den meisten Situationen für vernünftiges polizeiliches Handeln unerläßlich ist, stellt jedoch ziemlich hohe Anforderungen an die soziale und psychologische Reflexion der Beamten - ein Umstand, der in der polizeilichen Ausbildung nicht vernachlässigt werden dürfte.

#### 4.2 Das polizeiliche Bild von der Umwelt und seine Folgen

Jene Beamten, die in Wachzimmer und Kommissariaten ihren Dienst versehen, wurden von uns um eine Beschreibung ihres Reviers gebeten. Da unsere Bevölkerungsstichprobe auch regional zufällig ist, sind die Antworten der Bevölkerung mit jenen der Polizei durchaus vergleichbar. Die auftretenden Differenzen kann man als rollenspezifische ansehen: Polizisten haben zu anderen Zeiten, an anderen Orten und mit der Aufmerksamkeit für andere Geschehnisse in ihrer Umwelt zu tun als die Wohnbevölkerung.

So zeichnet sich in Tabelle 32 auch eine andere Vorstellung von der Umwelt ab: während sich Polizisten und Bevölkerung in deskriptiven Merkmalen, die mit der polizeilichen Arbeit nur wenig zu tun haben, ziemlich einig sind (so darin, ob es viele Neubauten gäbe und ob man seine eigenen Nachbarn kenne), weichen sie in allem, was mit Kriminalität oder öffentlicher "Belästigung" zu tun hat, deutlich voneinander ab. Polizisten sehen weit mehr Gastarbeiter, (ein Phänomen, das uns nicht ganz verständlich ist), mehr Verkehr, mehr Betrunkene, mehr Schmutz- und gestankerzeugende Firmen, mehr Schlägereien, Einbrüche, Gewalttaten und Diebstähle. Dies mag sicherlich zur Folge haben, daß Sicherheitswachebeamte die Umwelt in gesamten als stärker kriminell und überhaupt stärker bedrohlich wahrnehmen als die Wohnbevölkerung.

Vermutlich schlägt sich dies auch darin nieder, daß die Polizei weit häufiger als die Bevölkerung es für vernünftig hält, wenn man sie ruft; wahrscheinlich stellt sie sich unter den von uns (vgl. Tabelle 33) vorgegebenen Situationen immer mehr an möglichen unangenehmen Weiterungen vor, als dies die Bevölkerung tut.

Tabelle 32  
Beschreibung des Ravons bzw. der Wohngegend

|  | Polizei<br>(N=304) | Bevölkerung<br>(N=173) |
|--|--------------------|------------------------|
| es gibt viele Jugendliche, die sich durch<br>Lärm bemerkbar machen | 65 %               | 57 %                   |
| ziemlich viele Gastarbeiter  | 81 "               | 46                     |
| sehr starken Verkehr   | 90                 | 59                     |
| abends auf Straßen öfters Betrunkene                               | 76                 | 24                     |
| kennt eigene Nachbarn kaum<br>und hat wenig mit ihnen zu tun       | 51                 | 51                     |
| Firmen, die Lärm, Schmutz und Gestank<br>machen                    | 33                 | 19                     |
| eine Menge billiger Wohnungen                                      | 34                 | 21                     |
| im letzten Jahr einige Schlägereien                                | 78                 | 10                     |
| sehr viele Neubauten   | 54                 | 55                     |
| viele Einbrüche  | 87                 | 21                     |
| viele alteingesessene Bewohner                                     | 85                 | 50                     |
| Gewalttaten  | 70                 | 12                     |
| ziemlich viel gestohlen  | 77                 | 11                     |

Generell möchte die Polizei häufiger gerufen werden, als dies die Bevölkerung zu tun scheint, besonders aber, und darin stimmen die Auffassungen weitgehend überein, bei Fällen von Kleinkriminalität. Hervorstechend gegenüber der Bevölkerung sind jedoch noch zwei Situationen: jene, in der es eine junge Frau vor Belästigungen zu schützen gilt - hier kommt wieder das traditionelle Frauenbild zum Vorschein, daß wir in Abschnitt 2.3 als Besonderheit der Sicherheitswachebeamten hervorhoben; und jene, wo junge Burschen sich durch Lärm bemerkbar machen. In beiden Fällen will die Polizei, wie aus den beiden rechten Spalten der Tabelle 33 ersichtlich, ziemlich hart durchgreifen - sie ist fast ebenso wenig zur gütlichen Bereinigung bereit wie bei den rein kriminellen Delikten oder den Autorowdy.

Es ist auffällig, daß die Polizei bei den "informell akzeptierten" Delikten wie den lauten Nachbarn oder den rauflustigen Männern zwar herbeigerufen zu werden wünscht, aber nicht viel mehr zu tun vorhat, als anderen Personen auch möglich wäre; insofern halten sie sich also durchaus im Rahmen der Anpassung an verbreitete Normen.

Tabelle 33

In welchen Situationen sollte man die Polizei rufen und was tut sie, wenn sie kommt

|   | % Polizei sollte<br>verständigt werden |                            | % Polizist würde nach<br>eigener Aussage<br>(N=646) |                             |
|---|--|----------------------------|---|-----------------------------|
|   | laut<br>Polizei<br>(N=646)             | laut<br>Bevölk.<br>(N=173) | nichts tun  | Sache gütlich<br>bereinigen |
| wenn bei Nachbarn so laut<br>gefeiert wird, daß man nicht<br>schlafen kann  | 37 %                                   | 10 %                       | 2 %   | 75 %                        |
| wenn einer bei Vertreter<br>etwas bestellt hat und glaubt,<br>hereingelegt worden zu sein                               | 58 %                                   | 45 %                       | 15 %  | 18 %                        |
| wenn abends auf der Straße<br>eine junge Frau von einem<br>Mann belästigt wird  | 92 %                                   | 39 %                       | 4 %   | 22 %                        |
| wenn vor einem Haus jeden<br>Abend Burschen mit Fahr-<br>zeugen Lärm machen   | 92 %                                   | 40 %                       | 2 %   | 19 %                        |
| wenn im Park ein alter Mann<br>spielende Kinder beschimpft  | 34 %                                   | 10 %                       | 9 %   | 76 %                        |
| wenn jemand in einem Ge-<br>schäft eine Ware nimmt und<br>nicht zahlt   | 93 %                                   | 75 %                       | 4 %   | 4 %                         |
| wenn nachts vor einem<br>Lokal zwei Männer den Ein-<br>druck erwecken, es würde<br>gleich eine Schlägerei los-<br>gehen | 66 %                                   | 20 %                       | 7 %   | 61 %                        |
| wenn einer an mehreren<br>Autos probiert, ob die<br>Türen abgeschlossen sind  | 99 %                                   | 72 %                       | 3 %   | 5 %                         |
| wenn eine alte Frau auf der<br>Straße hingefallen ist und<br>sich verletzt hat  | 94 %                                   | 85 %                       | 2 %   | 41 %                        |
| wenn einer vor einer Haus-<br>einfahrt parkt  | 48 %                                   | (n. gefragt)               | 4 %   | 28 %                        |
| wenn einer tagsüber auf der<br>Mariahilferstraße mit 90 kmh<br>überholt   | 65 %                                   | (n. gefragt)               | 4 %   | 1 %                         |

Die andersartige Perzeption der Umwelt wirkt sich aber nicht nur auf die Einschätzung der Notwendigkeit polizeilichen Eingreifens, sondern auch auf die gesellschaftspolitischen Vorstellungen der Sicherheitswachebeamten aus.

Tabelle 34

Was gefährdet das vernünftige Zusammenleben in unserem Staate am meisten ?

|   | Polizei | Bevölkerung |
|---|---------|-------------|
| die politischen Radikalen                                       | 37 %    | 30 %        |
| der allgemeine Wohlstand  | 32      | 35          |
| die mangelnde Bereitschaft zu gesellschaftlicher Veränderung    | 30      | 36          |
|   | (N=643) | (N=166)     |
| Verstaatlichung und sonstige Eingriffe in die Wirtschaft        | 14 %    | 27 %        |
| Anhäufung wirtschaftl. Macht in Händen weniger                  | 56      | 33          |
| zunehmender Rauschgiftkonsum                                    | 30      | 35          |
|   | (N=638) | (N=168)     |
| die sexuelle Engstirnigkeit                                     | 8 %     | 11 %        |
| die vielen Kirchnaustritte                                      | 3       | 10          |
| die zunehmende Bürokratisierung                                 | 89      | 79          |
|   | (N=632) | (N=159)     |
| die zunehmende Umweltvergiftung                                 | 20 %    | 43 %        |
| die zunehmende Gewalttätigkeit                                  | 73      | 37          |
| zuwenig Mitspracherecht am Arbeitsplatz                         | 7       | 21          |
|   | (N=641) | (N=169)     |
| der zunehmende Straßenverkehr                                   | 71 %    | 43 %        |
| die Fremdarbeiter   | 10      | 19          |
| die noch bestehende Armut                                       | 19      | 38          |
|   | (N=632) | (N=168)     |
| der internationale wirtschaftliche Rückgang                     | 9 %     | 21 %        |
| die allgemein geringe Achtung vor fremdem Eigentum              | 60      | 32          |
| die starke Ungleichheit der Einkommen                           | 31      | 47          |
|   | (N=638) | (N=165)     |
| die sexuelle Freizügigkeit                                      | 5 %     | 10 %        |
| der mangelnde Leistungswille                                    | 79      | 62          |
| die autoritäre Erziehung von Jugendlichen in Familie und Schule | 14      | 29          |
|   | (N=634) | (N=164)     |

Sie empfinden das als bedrohlich, was sie in ihrer unmittelbaren Berufswelt erleben: Bürokratisierung, Gewalttätigkeit, Straßenverkehr, geringe Achtung vor fremdem Eigentum und mangelnder Leistungswille. Es fällt aber auf, daß sie jene Devianz, mit der sie täglich zu tun haben, individuell und nicht strukturell interpretieren: nicht soziale Ungleichheit, sondern geringe Achtung vor fremdem Eigentum wird als Ursache gesehen, nicht Mitbestimmung sondern Gewalttätigkeit, nicht mangelnde Bereitschaft zu gesellschaftlicher Veränderung, sondern politische Radikale.

## INHALTSVERZEICHNIS VON BERICHT 7

### WACHZIMMERSTRUKTUR UND POLIZEILICHES HANDELN

|  |          |
|--|----------|
| Einleitung   | Seite 1  |
| 1. Die Bedeutung der Wachzimmerstruktur für den einzelnen Beamten      | Seite 5  |
| 2. Determinanten der Wachzimmerstruktur                                | Seite 20 |
| 2.1 Umweltbedingungen und Wachzimmerstruktur                           | Seite 22 |
| 2.2 Positionen in der Organisation und Wachzimmerstruktur              | Seite 28 |
| 2.3 Persönliche Beziehungen und Wachzimmerstruktur                     | Seite 33 |
| 3. Die Bedeutung der Wachzimmerstruktur für die betroffene Bevölkerung | Seite 36 |

In Gesprächen mit Sicherheitswachebeamten <sup>aller</sup> ~~wie Angehörigen der höheren~~ Ränge und übergeordneten Dienststellen der Administration der Sicherheitswache tauchte als eine der Begründungen für die Schwierigkeiten der Wiener Polizei immer wieder das "schlechte Betriebsklima" in der Sicherheitswache auf. Speziell wurden Kompetenzunklarheiten, ein Übermaß an Kontrolle und mangelnde Unterstützung des Sicherheitswachebeamten durch übergeordnete Stellen genannt. Es war auch deutlich festzustellen, daß das Mißtrauen zwischen "oben" und "unten" in der Sicherheitswache gegenseitig ist: Die niedrigen Ränge fühlen sich "im Stich gelassen", in höheren Rängen und übergeordneten Dienststellen meint man, daß auf die unteren Ränge "wenig Verlaß" sei. Solche Gefühle mögen einer objektiven Realität entsprechen oder nicht, jedenfalls werden sie, wenn einmal vorhanden, die entsprechende Realität schaffen und sich damit selbst bestätigen.

Die Tatsache, daß die Personalnot der Wiener Sicherheitswache darauf beruht, daß die Verweildauer der Beamten in der Organisation in den letzten Jahren immer kürzer wird (vergl. Bericht I) sowie der Befund, daß in der Bevölkerung Bekanntschaft mit einem Sicherheitswachebeamten die Meinung über die Polizei eher verschlechtert (vergl. Bericht III), sind deutliche Hinweise, daß tatsächlich Aspekte der Organisation den Erwartungen der Sicherheitswachebeamten nicht entsprechen.

Es erscheint daher wichtig, aus dem Material der Befragung von Sicherheitswachebeamten zu klären,

- a/ für wie große und für welche Anteile der Beamtenschaft solche Klagen repräsentativ sind,
- b/ ob sich diese Beziehungen, wenn objektivierbar, bestimmten organisatorischen Bedingungen zuordnen lassen,
- c/ welche Folgen sich daraus für Zufriedenheit, Arbeitsstil, etc. der Beamten ergeben, und
- d/ wodurch wiederum diese organisatorischen Bedingungen ihrerseits determiniert sind.

Die Auswertung beschränkt sich in diesem Abschnitt auf die Angehörigen der Kommissariatsabteilung, die tatsächlich in einem Wachzimmer Dienst



versehen, also auf Beamte der Dienstgruppen W3 und W2.

Es wurde schon darauf hingewiesen (<sup>Period 6,1</sup>vergl. Abschnitt §. I), daß die W3-Beamten in unserer Stichprobe gegenüber W2 und W1 etwas unterrepräsentiert sind. Die Resultate dieses Abschnitts sind daher etwas stärker von den Antworten der W2-Beamten bestimmt, als diesen nach ihrem zahlenmäßigen Anteil an der Wiener Sicherheitswache zukäme.

In der Beschreibung der Wachzimmerstruktur konzentrieren wir uns vor allem auf die Merkmale Gruppenkohäsion (Zusammenarbeit), Vorgesetztenbeziehung, hierarchische vs. kollegiale Organisation der Tätigkeit und Spezialisierungsgrad der Arbeit.

Die präsentierten Daten beruhen auf den Antworten von N= 317 Beamten der Dienstgruppen W3 und W2, die in einem Wachzimmer-Dienst machen. Aufgrund von Antwortverweigerungen bei einzelnen Fragen reduziert sich diese Zahl in den verschiedenen Aufgliederungen unterschiedlich. Die Zahl der Verweigerungen ergibt sich als Differenz der in den Tabellen angeführten Zahlen von N und dem oben genannten Gesamt-N.

Die Gruppenkohäsion im Wachzimmer wird von 40 % der Beamten als eher gering beschrieben (Zusammenarbeit nur unter Druck), von 60 % als eher hoch (freiwillige Zusammenarbeit), wie Tabelle 1. zeigt. 70 % der Beamten geben an, bei schwierigen Aufgaben mit der Hilfe ihrer Kollegen rechnen zu können.

Tabelle 1

Gruppenkohäsion im Wachzimmer

In diesem Wachzimmer gibt es Zusammenarbeit zwischen den Beamten

|                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| nur wenn von Vorgesetzten angeordnet  | 5 %       |
| wenn es von der Aufgabe her nötig ist | 35 %      |
| immer, wenn sinnvoll                  | 57 %      |
| auch wenn nicht besonders sinnvoll    | 3 %       |
|                                       | (N = 317) |

Wenn es schwierige Aufgaben gibt

|  |           |
|--|-----------|
| muß jeder Beamte allein damit fertig werden    | 2 %       |
| sind einige Kollegen bereit zu helfen          | 27 %      |
| sind im Prinzip alle Kollegen bereit zu helfen | 71 %      |
|  | (N = 314) |

In diesem Wachzimmer halten alle Beamten in allen schwierigen Situationen fest zusammen

|                 |           |
|-----------------|-----------|
| stimmt völlig   | 47 %      |
| stimmt ziemlich | 49 %      |
| eher falsch     | 4 %       |
| völlig falsch   | 0 %       |
|                 | (N = 316) |

Etwa die Hälfte der Beamten bezeichnet auch in der dritten verwendeten Frage die Gruppenkohäsion im Wachzimmer als hoch. Wegen der günstigeren Verteilung der Antworten auf die Kategorien und der differenzierten Formulierung wird im folgenden hauptsächlich die erste der drei Fragen als Indikator für Gruppenkohäsion verwendet. Sie korreliert mit den beiden anderen mit  $r_{\text{phi corr}} = 0,668$  bzw.  $0,447$ .

Über die Vorgesetztenbeziehung läßt sich nichts Absolutes aussagen. Sie wurde sechsstufig als Zufriedenheit/Unzufriedenheit mit dem Verhältnis zu den unmittelbaren Vorgesetzten gemessen. 36 % der Beamten bezeichnen sich als mit diesem Verhältnis sehr zufrieden, zwei Drittel der Beamten

fallen in das obere Drittel der Skala.

Zwischen Vorgesetztenbeziehung und Gruppenkohäsion besteht insgesamt kein Zusammenhang ( $r_{\phi \text{ corr}} = 0,06$ ), ebenso besteht keiner mit der Organisationsform ( $r_{\phi \text{ corr}} = 0,02$ ). Es wird aber später (Tabelle 5) noch zu zeigen sein, daß es Wechselwirkungen zwischen Organisationsform, Vorgesetztenbeziehung und Gruppenkohäsion gibt. Die daraus resultierende Typologie von Wachzimmerorganisation läßt sich aber besser im Zusammenhang mit den Ergebnissen zur Zufriedenheit der Beamten darstellen.

Hierarchische vs. kollegiale Arbeitsorganisation wurde durch die folgende Frage gemessen:

Tabelle 2

Hierarchische vs. kollegiale Organisation des Wachzimmers

Wie würden Sie die Arbeit in Ihrem Wachzimmer am ehesten beschreiben?

die dienstführenden Beamten ordnen an, was zu geschehen hat 47 %

die dienstführenden Beamten legen fest, was getan werden muß, wer es tut und wie es getan wird, machen die Beamten untereinander aus 42 %

was von welchen Beamten wie gemacht wird, wird von allen gemeinsam ausgehandelt 11 %

(N = 312)

Etwa die Hälfte der Beamten beschreibt die Wachzimmerstruktur als völlig hierarchisch und nur etwa 10 % der Beamten erlebt sie als echt auf Gleichberechtigung beruhend (von der formellen Struktur her betrachtet, muß aber schon dieser Prozentsatz als erstaunlich hoch bezeichnet werden). Wir haben im folgenden auch die Mittelkategorie schon als eher kollegial verrechnet.

Spezialistentum am Wachzimmer ist, wie Tabelle 3 zeigt, in der Wiener Sicherheitswache eher die Ausnahme.

Tabelle 3

Spezialisierungsgrad des Wachzimmerpersonals

|   |           |
|---|-----------|
| Im Wachzimmer hat jeder ein oder mehrere Spezialgebiete, in die sich die anderen nicht einmischen | 2 %       |
| gibt es ein paar Beamte, die ihre Spezialgebiete bzw. -tätigkeiten haben                          | 11 %      |
| machen alle Beamten ziemlich das gleiche und jeder hat mit allem zu tun                           | 87 %      |
|   | (N = 315) |

Gruppenkohäsion und hierarchische Organisation am Wachzimmer sind negativ korreliert, d.h., starke Zusammenarbeit macht eine streng hierarchische Organisation unmöglich oder die hierarchische Organisation beeinträchtigt den Gruppenzusammenhalt ( $r_{\text{phi corr}} = -0,396$ ; N = 312). Gruppenkohäsion und Spezialisierungsgrad sind hingegen positiv korreliert ( $r_{\text{phi corr}} = 0,506$ ; N = 315), d.h., <sup>Kohäsion</sup> ~~Spezialisierung~~ fördert die Herausbildung von Spezialisten. Hierarchische Organisation und Spezialisierungsgrad sind ebenfalls, aber schwach positiv korreliert ( $r_{\text{phi corr}} = 0,291$ ; N = 295). Wir werden uns in der weiteren Analyse mit dem Spezialisierungsgrad nur mehr gelegentlich befassen, da er, wie gezeigt wurde, in der polizeilichen Arbeit generell sehr gering ist, Spezialistentum also keine große Rolle spielt (oder nicht wahrgenommen wird).

Hingegen ist es nötig, im weiteren noch eine zusätzliche Variable zu kontrollieren, nämlich die Wachzimmergröße (gemessen als Zahl der Beamten in einer Diensttour), die mit hierarchischer Organisation und Spezialisierung positiv, mit Gruppenkohäsion negativ korreliert ( $r_{\text{phi corr}} = 0,349$ ;  $0,322$ ;  $-0,316$ ; N = 300). Dieses Muster von Abhängigkeiten ist zu erwarten und entspricht einer höheren Bürokratisierung der größeren Wachzimmer.

1. Die Bedeutung der Wachzimmerstruktur für den einzelnen Beamten

Bevor wir Aussagen darüber machen können, welche Wirkungen eine bestimmte Wachzimmerstruktur auf das Verhalten der Beamten gegenüber der Bevölkerung haben wird, müssen wir wissen, was eine bestimmte Wachzimmerstruktur für den Beamten bedeutet, d.h., seine Situation unter dieser

Bedingungen in einigem Detail kennenlernen.

Einen ersten Hinweis eher globaler Art gibt die folgende Tabelle 4 .

Es zeigt sich, daß die Beamten in größeren Wachzimmern nach allen Indikatoren eher zufriedener sind als ihre Kollegen, die in den kleineren Wachzimmern Dienst tun, daß sie - allerdings nur der Tendenz nach - in kollegial geführten Wachzimmern zufriedener sind als in hierarchisch organisierten, und daß sie bei starker Gruppenkohäsion zufriedener sind als bei geringer.

Ebenso sind die Beamten zufriedener, wenn sie eine gute Vorgesetztenbeziehung haben bzw. mit ihr zufriedener sind.

Dabei bestätigt sich auch eine naheliegende Vermutung: In hierarchisch organisierten Wachzimmern ist die Vorgesetztenbeziehung für die Berufszufriedenheit ausschlaggebender, in kollegial organisierten die Gruppenkohäsion. Wir können also im weiteren diese Typologie verwenden:

gut integrierte Wachzimmer

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| kollegial    | - | hohe Gruppenkohäsion                                  |
| hierarchisch | - | akzeptierte Autorität<br>(gute Vorgesetztenbeziehung) |

schlecht integrierte Wachzimmer

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| kollegial    | - | geringe Gruppenkohäsion                                   |
| hierarchisch | - | abgelehnte Autorität<br>(schlechte Vorgesetztenbeziehung) |

## Wachzimmerstruktur und Zufriedenheit

Größe  
 klein      groß  
 (bis 9 Beamte pro Diensttour)    (10 und mehr Beamte pro Diensttour)

Organisation

hierarchisch

kollegial

|   |            |            |  |  |  |  |  |
|---|------------|------------|--|--|--|--|--|
| zumindest manchmal daran gedacht, auszutreten | 58 % (154) | 50 % (145) | Kohäsion<br>Vorgesetzten-<br>beziehung | gering<br>56 % (66)<br><br>schlecht<br>68 % (50) | stark<br>52 % (75)<br><br>gut<br>46 % (96) | gering<br>60 % (52)<br><br>schlecht<br>65 % (60) | stark<br>53 % (106)<br><br>gut<br>50 % (106) |
| insgesamt mit Beruf sehr/ziemlich zufrieden   | 48 % (153) | 57 % (145) | Kohäsion<br>Vorgesetzten-<br>beziehung | gering<br>43 % (68)<br><br>schlecht<br>22 % (50) | stark<br>55 % (75)<br><br>gut<br>64 % (96) | gering<br>50 % (52)<br><br>schlecht<br>30 % (60) | stark<br>58 % (105)<br><br>gut<br>71 % (106) |
| würde Beruf eher nicht mehr wählen            | 42 % (154) | 35 % (146) | Kohäsion<br>Vorgesetzten-<br>beziehung | gering<br>43 % (67)<br><br>schlecht<br>76 % (50) | stark<br>40 % (75)<br><br>gut<br>67 % (95) | gering<br>46 % (52)<br><br>schlecht<br>77 % (60) | stark<br>31 % (106)<br><br>gut<br>64 % (106) |
| dem Sohn vom Polizeiberuf abraten             | 69 % (154) | 63 % (145) | Kohäsion<br>Vorgesetzten-<br>beziehung | gering<br>72 % (67)<br><br>schlecht<br>88 % (50) | stark<br>69 % (75)<br><br>gut<br>60 % (95) | gering<br>79 % (52)<br><br>schlecht<br>68 % (59) | stark<br>55 % (105)<br><br>gut<br>60 % (106) |

Tabelle 5

Vorgesetztenbeziehung und Gruppenkohäsion

| Organisation           | hierarchisch | kollegial  |
|------------------------|--------------|------------|
| % hohe Gruppenkohäsion |              |            |
| Vorgesetztenbeziehung  |              |            |
| schlecht               | 46 % (50)    | 66 % (59)  |
| gut                    | 56 % (95)    | 65 % (106) |

Bei hierarchischer Organisation korrelieren Vorgesetztenbeziehung und Gruppenkohäsion positiv, d.h. der Vorgesetzte spielt im Gruppenklima eine einflußreiche Rolle, bei kollegialer Organisation besteht keine solche Beziehung, das Gruppenklima besteht hier unabhängig vom unmittelbaren Vorgesetzten.

Zunächst ist also jedenfalls belegt, daß die organisatorische Situation die Zufriedenheit der Beamten mit ihrem Beruf und auch ihre Bereitschaft, ihn allenfalls wieder aufzugeben bzw. anderen davon abzuraten, ihn überhaupt zu ergreifen, beeinflusst. Es ist weiter zu prüfen, ob diese Unzufriedenheit oder Zufriedenheit aufgrund der organisatorischen Bedingungen auch ihre Entsprechung in der Arbeitshaltung hat.

Tabelle 6

Wachzimmerstruktur und Arbeitseinstellung

|                                      | Organisation          | hierarchisch          | kollegial             |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Arbeit zu anstrengend/<br>langweilig | Kohäsion              | gering<br>46 % (67)   | stark<br>24 % (75)    |
|                                      |                       |                       | gering<br>35 % (52)   |
|                                      | Vorgesetztenbeziehung | schlecht<br>46 % (50) | gut<br>29 % (96)      |
|                                      |                       |                       | schlecht<br>32 % (60) |
| nicht mehr tun als nötig             | Kohäsion              | gering<br>27 % (67)   | stark<br>27 % (74)    |
|                                      |                       |                       | gering<br>46 % (52)   |
|                                      | Vorgesetztenbeziehung | schlecht<br>43 % (49) | gut<br>19 % (96)      |
|                                      |                       |                       | schlecht<br>43 % (60) |
| Lethargie                            | Kohäsion              | gering<br>57 % (67)   | stark<br>29 % (75)    |
|                                      |                       |                       | gering<br>71 % (52)   |
|                                      | Vorgesetztenbeziehung | schlecht<br>46 % (50) | gut<br>40 % (96)      |
|                                      |                       |                       | schlecht<br>50 % (60) |

Bezüglich Größe des Wachzimmers finden sich hier keine bedeutsamen und stabilen Unterschiede, daher wird nach dieser Kategorie nicht mehr getrennt ausgewiesen. Bezüglich hierarchisch vs. kollegial zeichnet sich eine Tendenz ab, unter hierarchischer Führung die Arbeit eher als zu anstrengend und/oder langweilig zu finden, bei kollegialer Organisation hingegen eher eine lethargische Arbeitshaltung zu entwickeln. Starke Gruppenkohäsion vermindert sowohl das Erleben der Arbeit als zu anstrengend/langweilig als auch die lethargische Haltung, dieselbe Wirkung hat eine gute Vorgesetztenbeziehung. Dabei findet sich auch die erwartete Wechselwirkung mit dem Führungsstil: Bei kollegialer Organisation ist der Einfluß der Gruppenkohäsion auf das Erleben der Arbeit als zu anstrengend/langweilig geringer als unter hierarchischer, ihr Einfluß auf die lethargische Arbeitshaltung ist unter kollegialer Organisation stärker als unter hierarchischer. Die Wirkung der Vorgesetztenbeziehung verteilt sich komplementär. Wir können annehmen, daß daher das Erleben der Arbeit als zu anstrengend/langweilig unter hierarchischer Führung das funktionelle Äquivalent der Lethargie unter kollegialer Organisation ist, also die jeweils situationsspezifische Reaktion auf die schwierige Arbeitssituation. Verstärkte Gruppenintegration kann offenbar beide Reaktionsweisen abmildern. Dementsprechend erhöht sich dann, wie Tabelle 1 gezeigt hat, die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an den Beruf.

Die persönliche Belastung, die sich aus verschiedenen organisatorischen Situationen ergibt, läßt sich auch noch an psychosomatischen Symptomen messen, die, so wie das Gefühl der Überanstrengung oder das Ausweichen in die Lethargie als Formen der Bewältigung einer untragbaren Situation angesehen werden können (und mit deren Hilfe man z. B. "innendienstfähig geschrieben" werden kann). Die Skala zur Messung der psychosomatischen Belastetheit wurde uns freundlicherweise von Prof. Strotzka zur Verfügung gestellt (für die postalische Aussendung des Fragebogens mußten wir leider die Skala verkürzen und die Beantwortung vereinfachen, so daß eine direkte Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen Strotzkas nicht mehr gegeben ist).

Die Skala enthält Angaben über starkes Herzklopfen, Gastritis, Schuldgefühle, Aufregungszustände, das Gefühl, mit Aufgaben nicht fertig werden zu können, u. ä.



Tabelle 7 zeigt die Abhängigkeit der psychosomatischen Belastung von den organisatorischen Bedingungen.

Tabelle 7

Wachzimmerstruktur und psychosomatische Symptome

% vier und mehr psychosomatische Symptome

| Organisation          | - - - hierarchisch    |                  | kollegial             |                   |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------|-------------------|
|                       | gering                | hoch             | gering                | hoch              |
| Gruppenkohäsion       | 51 % (65)             | 38 % (73)        | 48 % (50)             | 33 % (100)        |
| Vorgesetztenbeziehung | schlecht<br>53 % (49) | gut<br>40 % (93) | schlecht<br>48 % (56) | gut<br>35 % (103) |

Wie sich zeigt, drückt sich die "Schutzfunktion" der Gruppenintegration auch in den psychosomatischen Symptomen aus. Die hierarchische vs. kollegiale Organisation hat ebenfalls einen allerdings geringen direkten Einfluß auf das psychische Wohlbefinden der Beamten (und zusätzlich noch einen indirekten, da unter hierarchischer Führung die Gruppenkohäsion geringer ist).

Die oben aufgestellte These, daß die lethargische Arbeitshaltung Ausdruck der Belastung durch die Situation ist, wird noch durch die Ergebnisse in Tabelle 5 bestätigt. Bei geringer Gruppenkohäsion hat psychosomatische Belastung keinen Zusammenhang mit der lethargischen Arbeitshaltung, diese ist also, wenn sie hier auftritt, durch andere Einflüsse (etwa weitere organisatorische) bedingt. Bei starker Gruppenkohäsion hingegen, beschreiben 36 % der auch psychosomatisch stärker belasteten Beamten ihr Wachzimmer als "lethargisch", was nur 21 % der psychosomatisch gering belasteten Beamten tun. Unter starker Gruppenkohäsion, die vor psychosomatischen Symptomen wie vor Lethargie "schützt", tritt ein Rest von persönlicher Bedingtheit der beiden Reaktionen hervor.

Tabelle 8

Gruppenkohäsion, psychosomatische Symptome und Lethargie

| % lethargisch    |       | Gruppenkohäsion |            |
|------------------|-------|-----------------|------------|
|                  |       | gering          | stark      |
| psychosomatische | wenig | 64 % (63)       | 21 % (115) |
| Symptome         | viel  | 64 % (61)       | 36 % (64)  |

Wenn, wie wir schon an einigen Ergebnissen gesehen haben, die Vorgesetztenbeziehung unter hierarchischer Führung dieselbe Funktion hat wie Kohäsion unter kollegialer und dort das Gefühl der Überlastung/Langeweile der Lethargie hier entspricht, müssen sich in der entsprechenden Aufgliederung komplementäre Beziehungen zu denen in Tabelle 8 ergeben. Das ist in der Tat der Fall.

Tabelle 9

Vorgesetztenbeziehung, psychosomatische Symptome und Überforderung/Langeweile

% Arbeit zu anstrengend/langweilig

|                           |       | Gruppenkohäsion       |            |
|---------------------------|-------|-----------------------|------------|
| psychosomatische Symptome | wenig | gering                | stark      |
|                           |       | 26 % (63)             | 18 % (115) |
|                           | viel  | 55 % (60)             | 31 % ( 64) |
|                           |       | Vorgesetztenbeziehung |            |
|                           | wenig | schlecht              | gut        |
|                           |       | 30 % (54)             | 18 % (124) |
|                           | viel  | 42 % (52)             | 42 % ( 73) |

Bei starker Gruppenkohäsion ist der Einfluß der psychosomatischen Belastung auf das Gefühl der Überforderung geringer als unter schlechter Kohäsion. Umgekehrt ist er bei schlechter Vorgesetztenbeziehung geringer.

Wir haben hier, in diesem unterschiedlichen Hervortreten einer persönlichen (wenn man so will "neurotischen") Bedingtheit der jeweiligen Form von Arbeitsstörung unter den nach der Theorie jeweils relevanten Bedingungen einer guten Gruppenintegration, einen weiteren Beleg für den postulierten Zusammenhang von Organisationsform, Kriterium der Integration (Vorgesetzten- vs. Kollegenbeziehung) und spezifischer Arbeitsstörung: Der hierarchischen Organisation entspricht als Kriterium der Integration (des zufriedenstellenden Funktionierens) die Vorgesetztenbeziehung, als typische Reaktionsform auf die Belastung das Gefühl der Überforderung/Langeweile; der kollegialen Organisation entsprechen Gruppenkohäsion und Lethargie.

Die Tatsache, daß für Überforderung/Langeweile die Zusammenhänge mit der psychosomatischen Belastetheit (Tabelle 9) nicht völlig verschwinden, wie sie es für die Lethargie tun (Tabelle 8), sondern unter der jeweils belastenden Situationsbedingung nur geringer werden, zeigt, daß das Gefühl der Überlastung/Langeweile stärker persönlich bedingt ist, weniger das Produkt einer kollektiven Abwehrform darstellt, als die Lethargie. Das liegt zum Teil "in der Natur der Sache", zum Teil an unterschiedlichen Beziehungen nach "oben" und "außen", wie im folgenden auszuführen ist.

#### 1.1 Die Subkultur des Wachzimmers:

##### "Gegenkultur" oder akzeptierte Gruppenreaktion?

Im Gegensatz zum Gefühl, überanstrengt oder nicht ausgelastet zu sein, das zunächst "intern" bleibt und allenfalls später einmal zu einem plötzlichen Ausbruch kommt (wenn es nicht vorher in Lethargie übergeht), ist die lethargische Arbeitshaltung am Arbeitsplatz auffällig. Um sie ausleben zu können, muß die Gruppe kooperieren. Der Zusammenhang zwischen Gruppenkohäsion und Lethargie macht es wahrscheinlich, daß es sich hier um eine kollektive und nicht eine bloß tolerierte persönliche Abwehrform handelt. Es ist daher interessant, ob diese angenommene "Wachzimmerkultur der Lethargie" sich gegen die Vorgesetzten und die Polizeiführung richtet, oder ob sie ohnehin weitgehend akzeptiert ist und damit die Integration in die Gesamtorganisation der Polizei gar nicht beeinträchtigt. Das läßt sich an einigen Indikatoren der Einstellung zur "Obrigkeit" prüfen.

Tabelle 10

Wachzimmerstruktur und Beziehung "nach oben"

| Organisation<br>Integration <sup>1)</sup>                          | hierarchisch |           | kollegial |            |
|--|--------------|-----------|-----------|------------|
|  | schlecht     | gut       | schlecht  | gut        |
| Kontakt zu Offizieren nur formell                                  | 86 % (50)    | 63 % (94) | 70 % (50) | 62 % (106) |
| Offiziere erfüllen ihre Aufgabe gut                                | 39 % (49)    | 64 % (95) | 46 % (52) | 55 % (105) |
| man bekommt im Kommissariat Lob und Anerkennung                    | 34 % (50)    | 51 % (96) | 29 % (52) | 42 % (106) |
| zentrale Polizeiführung unterstützt die SWB viel zu wenig          | 86 % (50)    | 67 % (94) | 82 % (51) | 71 % (106) |
| Tätigkeit des Wachzimmers wird von Offizieren zu viel kontrolliert | 88 % (50)    | 82 % (88) | 82 % (50) | 91 % ( 99) |

1) "Integration" ist für "hierarchisch" durch die Vorgesetztenbeziehung, für "kollegial" durch die Gruppenkohäsion definiert.

Es finden sich Wirkungen beider Strukturvariablen, der Organisationsform und der Integration: Bei hierarchischer Führung ist der Kontakt zu den Offizieren stärker formell, gleichzeitig wird mehr offizielle Anerkennung guter Leistungen erlebt. Gute Gruppenintegration erhöht das Ausmaß informellen Kontakts, die Zufriedenheit mit den Offizieren, das Erlebnis von anerkannter Leistung und von Unterstützung auch durch die zentrale Führung.

Gute interne Integration hängt also mit einer stärker informellen Beziehung "nach oben" zusammen. Beide Organisationsformen scheinen ähnlich starke, aber qualitativ verschiedene Beziehungen zum Kommissariat mit sich zu bringen: Hierarchische Führung bedingt eine formellere Beziehung.

In Fragen des Kontrolliertwerdens sind die Unterschiede nicht sehr stark, aber in ihrer Tendenz interessant: schlecht integrierte hierarchische und gut integrierte kollegiale Wachzimmer fühlen sich zu viel kontrolliert. Diesem Er-

gebnis wird noch nachzugehen sein, weil es eine interessante theoretische Perspektive eröffnet.

Zunächst aber noch weiter zur Frage von "Gegenkultur" oder nicht, die sich aus den bisherigen Daten noch nicht schlüssig beantworten läßt.

Tabelle 11

Wachzimmerstruktur und Vorgesetztenbild

| Organisation<br>Integration  | hierarchisch |           | kollegial |            |
|--|--------------|-----------|-----------|------------|
|  | schlecht     | gut       | schlecht  | gut        |
| Ein guter Vorgesetzter   |              |           |           |            |
| läßt in wichtigen Dingen mitentscheiden  | 84 % (59)    | 92 % (96) | 98 % (52) | 97 % (106) |
| läßt seine Untergebenen selbständig arbeiten   | 92 % (49)    | 94 % (95) |           |            |
| trifft seine Entscheidungen allein   | 44 % (50)    | 53 % (95) | 42 % (52) | 36 % (106) |
| schafft klar an, was zu tun und zu lassen ist  | 61 % (49)    | 81 % (95) | 50 % (52) | 62 % (105) |
| Als Vorgesetzter muß man sich darauf verlassen, daß der Untergebene seine Pflicht tut                | 56 % (50)    | 72 % (95) | 69 % (52) | 71 % (105) |
| In wichtigen Teilen seiner Arbeit ist der SWB unkontrollierbar. Überprüft werden Nebensächlichkeiten | 76 % (50)    | 67 % (95) | 77 % (52) | 64 % (106) |
| Meine Vorgesetzten sehen nur einen unwichtigen Teil meiner Leistung                                  | 65 % (48)    | 71 % (95) | 69 % (52) | 72 % (106) |
| Entscheidende Teile meiner Arbeit sind von Vorgesetzten nicht zu kontrollieren                       | 65 % (49)    | 58 % (95) | 67 % (52) | 66 % (106) |

Der "gute Vorgesetzte" bei kollegialer Organisation läßt mitentscheiden, der bei hierarchischer Struktur trifft seine Entscheidungen allein, gibt klare An-

weisungen und läßt dann selbständig arbeiten. Die Präferenzordnung sei immerhin auch betont: Am wichtigsten ist (oder wäre) den Sicherheitswachebeamten Selbständigkeit und Mitbestimmung, dann kommen klare Anweisungen. Diese Reihenfolge ist in allen Gruppen gleich. In der Einschätzung der Kontrollierbarkeit ihrer Tätigkeit unterscheiden sich die beiden Organisationsformen nicht.

Nach Integration ist der konsistenteste Unterschied, daß in schlecht integrierten Wachzimmern die klaren Anweisungen weniger geschätzt werden. Die übrigen Differenzen bezüglich des Idealvorgesetzten sind geringfügig. Insgesamt sieht das nach einer Haltung wie "passive Resistenz" in den schlecht integrierten Wachzimmern aus.

Die Ergebnisse zur Kontrollierbarkeit bestätigen diese Integration: In schlecht integrierten, und zwar besonders in hierarchisch schlecht integrierten Wachzimmern wird die Kontrollierbarkeit der Arbeit am niedrigsten eingeschätzt. Der "formelle" Vorgesetzte ist also ohnmächtig, kann sich mit seinen Kontrollversuchen nicht durchsetzen. Die Ergebnisse im ersten und dritten Statement zur Kontrollierbarkeit in Tabelle 11 zeigen aber, daß die hierarchisch schlecht integrierten Kontrolle bejahen würden und sich auch kontrolliert fühlen. Die Kontrolle ist nur unwirksam.

Wenn hier also eine "Gegenkultur" ist, ist es eine aus Auflehnung gegen die zu schwache Autorität, weil man sich eine starke wünscht. Es sei daran erinnert, daß daraus das Gefühl der Überlastung/Langeweile resultiert. Die kollegial schlecht integrierten Wachzimmer dürften hingegen nicht als "Gegenkulturen" zu bezeichnen sein, sondern auf Informalität basieren. Die dort gehäufte Lethargie scheint also eine akzeptierte Abwehrform zu sein.

Die verstärkte Lethargie und das Gefühl, überfordert zu sein, haben also sichtlich auch mit der Beziehung zu den Vorgesetzten außerhalb des Wachzimmers zu tun und sind unter anderem eine Funktion verstärkter Spannungen und des Gefühls, nicht die nötige Unterstützung zu bekommen.

Dieser Zusammenhang läßt sich noch direkt überprüfen.

Tabelle 12

Ausmaß an Kontrolle und Belastung der Beamten

|   | K o n t r o l l e |                |            |
|---|-------------------|----------------|------------|
|   | "viel zu viel"    | "eher zu viel" | "zu wenig" |
| % vier und mehr psychosomatische Symptome   |                   |                |            |
| Organisation hierarchisch                   | 35 % (20)         | 49 % (94)      | 43 % (21)  |
| kollegial                                   | 15 % (13)         | 40 % (119)     | 59 % (17)  |
| % Arbeit zu anstrengend und/oder langweilig |                   |                |            |
| Organisation hierarchisch                   | 60 % (20)         | 35 % ( 97)     | 27 % (22)  |
| kollegial                                   | 21 % (14)         | 28 % (124)     | 53 % (19)  |
| % lethargische Arbeitshaltung               |                   |                |            |
| Organisation hierarchisch                   | 60 % (20)         | 41 % ( 97)     | 32 % (22)  |
| kollegial                                   | 29 % (14)         | 43 % (124)     | 47 % (19)  |

Es zeigt sich, daß die Kontrolle, die von den kollegial organisierten Wachzimmern etwas stärker abgelehnt wird, für diese wesentlich weniger belastend ist als für die hierarchisch geführten. Es ist nach den bisherigen Ergebnissen wahrscheinlich, daß die Kontrolle in den informell besser integrierten kollegial organisierten Wachzimmern eben auch einen informellen Charakter hat und daher weniger belastet, als wenn es wenig Kontrolle gibt, was in dem Fall wohl heißt, daß man vom Kommissariat alleingelassen wird. Die stärkere Ablehnung der Kontrolle würde sich dann nur auf den "formellen" Anteil beziehen. Für die hierarchisch geführten Wachzimmer dürfte hingegen die Kontrolle "echt" sein und entsprechend belasten.

Die folgende Tabelle bestätigt diese Vorstellung von der unterschiedlichen Bedeutung von Kontrolle.

Tabelle 13

Ausmaß an Kontrolle und Bedeutung der Kontrolle bei verschiedenen Wachzimmerstrukturen

Je mehr man einen Beamten kontrolliert, mit desto weniger Initiative und Einsatz wird er an seine Aufgaben herangehen

| % "stimmt völlig"         | K o n t r o l l e |              |           |
|---------------------------|-------------------|--------------|-----------|
| Organisation hierarchisch | 95 % (19)         | 54 % (96)    | 32 % (22) |
| kollegial                 | 93 % (14)         | 67 % (124)   | 42 % (19) |
|                           | viel zu viel      | eher zu viel | zu wenig  |

Die Meinung, daß Kontrolle die Initiative senkt, wird zwar in beiden Organisationsformen mit dem wahrgenommenen Ausmaß an Kontrolle seltener, in der hierarchischen Organisation ist dieser Abfall aber steiler, das heißt, stärker eine Funktion der erlebten Kontrolle als bei kollegialer Organisation. In hierarchisch geführten Wachzimmern ist also Kontrolle, wenn sie tatsächlich erfolgt, eine stärkere Belastung. Hingegen ist in kollegial geführten Wachzimmern die Meinung über die Wirkung von Kontrolle stärker von deren tatsächlicher Ausübung unabhängig, das heißt, die ausgeübte Kontrolle beeinträchtigt die Beamten weniger, ist weniger bedrohlich.

Zur Erklärung dieser Ergebnisse scheint der folgende theoretische Ansatz geeignet:

Zunächst sind psychosomatische Symptome und Arbeitsverhalten in der Erklärung getrennt zu halten, wobei wir die psychosomatischen Symptome als die individuelle Reaktion auf die Situation verstehen, die Arbeitshaltungen bzw. -störungen (Gefühl, überlastet zu sein, Lethargie) als die kollektive Reaktion.

Die psychosomatischen Symptome sind dann zu verstehen als Funktion einer individuellen Determinante ("Neurotizismus") und des Stress aus der Situation, wobei uns hier nur die berufliche Situation interessiert. Die individuelle Komponente wird dabei als über die Situationen gleichverteilt angenommen.

Daher variieren die psychosomatischen Symptome mit der Belastung aus der Situation, wobei wir annehmen, daß die hierarchische Organisationsform und die geringe Gruppenkohäsion die belastenderen Situationen sind. Tabelle 7 hat gezeigt, daß die Gruppenintegration den wesentlich stärkeren Einfluß auf die psychosomatischen Symptome hat als die hierarchische vs. kollegiale Organisation des Wachzimmers.

Die Arbeitsstörungen sind ebenfalls als zu einem konstanten Anteil von einer individuellen "Gestörtheit" determiniert anzunehmen, viel entscheidender aber von der Arbeitssituation. Dabei sind kollegial und hierarchisch organisierte Wachzimmer zu unterscheiden: Wir nehmen an, daß ein kollegial organisiertes Wachzimmer dann gut funktioniert, wenn es eine hohe Gruppenkohärenz hat, sich hingegen einem anomischen Zustand nähert, wenn die Kohärenz gering ist. Ein hierarchisch geführtes Wachzimmer funktioniert dann zufriedenstellend, wenn die Autorität in der Hierarchie akzeptiert wird. Die hierarchische Or-



ganisation wird ebenfalls disfunktional, wenn die Autorität nicht akzeptiert wird. Wie schon oben ausgeführt, erwarten wir unter den beiden Organisationsformen auch unterschiedliche Folgen der jeweiligen disorganisierten Spielart, nämlich bei kollegialer Organisation Lethargie, bei hierarchischer das Gefühl, überfordert zu sein. Diese Folgerungen werden von den Daten in Tabellen 8 und 9 bestätigt.

Wir können von da einen Schritt weitergehen und auch noch die Einstellung zum Kontrolliertwerden in den Hypothesenapparat mit aufnehmen. Ein gut funktionierendes (also hoch kohärentes) kollegial geführtes Wachzimmer braucht keine Kontrolle von oben. Daher wird dort die Meinung herrschen, daß zu viel kontrolliert wird, aber diese Kontrolle ist relativ wenig belastend, weil sie ins Informelle "abgebogen" wird, wie die Ergebnisse in Tabelle 10 gezeigt haben. Hingegen wird in schlecht funktionierenden (also wenig kohärenten) kollegial geführten Wachzimmern der Ruf nach "law and order" erschallen. Die Beamten werden dort also der Meinung sein, daß zu wenig kontrolliert wird. Die folgende Tabelle bestätigt diese Ableitung.

Tabelle 14

Wachzimmerstruktur und Meinung über das Ausmaß an Kontrolle

| Organisation<br>Integration            | hierarchisch |      | kollegial |      |
|--|--------------|------|-----------|------|
|  | schlecht     | gut  | schlecht  | gut  |
| Dieses Wachzimmer<br>wird kontrolliert |              |      |           |      |
| viel zu viel                           | 16 %         | 14 % | 4 %       | 9 %  |
| eher zu viel                           | 72 %         | 68 % | 78 %      | 82 % |
| eher zu wenig                          | 12 %         | 18 % | 18 %      | 9 %  |
|  | (65)         | (69) | (50)      | (99) |

Wenn ein hierarchisch geführtes Wachzimmer gut funktioniert (die Autorität also weitgehend akzeptiert ist), wird im Gegensatz dazu eher ein Bedürfnis nach Kontrolle zu finden sein, da man hier aus der Kontrolle Bestätigung bezieht. In Tabelle 10 hat sich gezeigt, daß die hierarchisch organisierten Wachzimmer mehr Lob und Anerkennung im Kommissariat bekommen, sich von der zentralen Polizeiführung weniger im Stich gelassen fühlen und überhaupt

ein etwas höheres Bedürfnis nach Kontrolle haben. In einem schlecht funktionierenden hierarchisch geführten Wachzimmer (in dem also die Autorität nicht akzeptiert wird), wird hingegen Kontrolle echt beängstigend sein und daher abgelehnt werden. Die beiden Ergebnisse zum Arbeitsstil (bzw. zu den Arbeitsstörungen) in Tabelle 12 stimmen mit dieser Annahme überein: Bei hierarchischer Organisation finden man die meisten "Arbeitsstörungen", wenn die Kontrolle als zu stark erlebt wird, in den kollegial geführten Wachzimmern ist die "Störung" am stärksten, wenn "zu wenig" Kontrolle erlebt wird.

Das Ergebnis zur individuellen Reaktion, also den psychosomatischen Symptomen, in Tabelle 12 stimmt mit dieser Interpretation ebenfalls überein, da nur in kollegial organisierten Wachzimmern die persönliche "Gestörtheit" mit der Einschätzung des Zuviel oder Zuwenig an Kontrolle deutlich variiert, während unter hierarchischer Führung sich nur ein geringfügiger Zusammenhang findet.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß es unter beiden Organisationsformen (hierarchisch - kollegial) Desintegrationsformen gibt, unter denen der Beamte leidet und auf die er mit spezifischen Arbeitsstörungen reagiert. Diese Reaktionen haben unterschiedlich starken Subkulturcharakter (in dem Sinn, daß sie sich "gegen oben" richten), und zwar das Gefühl der Überlastung/Langeweile stärker aus der Ablehnung einer wirkungslosen Autorität, die lethargische Haltung hingegen impliziert eher eine informelle Integration auch nach "oben". Dementsprechend hat die Klage über zu viel Kontrolle unterschiedliche Bedeutungen: im einen Fall die Ablehnung einer echt belastenden Überprüfung, im anderen die einer als unnötig empfundenen Formalität, weil man informell ohnehin zusammenarbeitet.

### Determinanten der Wachzimmerstruktur

Wenn wir in diesem Abschnitt die Betrachtungsweise umkehren und nicht mehr, wie bisher, nach Wirkungen der Wachzimmerstruktur fragen, sondern danach, was die Entwicklung einer bestimmten organisatorischen Struktur wahrscheinlich macht, so lassen sich drei große Komplexe von möglichen Determinanten der Wachzimmerstruktur unterscheiden:

- A/ Die Gegebenheiten des Rayons (z. B. dominante Schichtzugehörigkeit der Bevölkerung im Rayon, Ausmaß an krimineller Aktivität, wenig oder viel Probleme mit der Regelung des Straßenverkehrs, usw.) können die Aufgabenstruktur des Wachzimmers beeinflussen und damit eine bestimmte Art der Arbeitsorganisation nahelegen, die einen Aspekt des "Betriebsklimas" ausmacht.
- B/ Die Art der Beziehung des Wachzimmers "nach oben" determiniert möglicherweise ebenfalls die Aufgabenstellung und auch die Verfügbarkeit von Mitteln (technische Ausrüstung, etc.) zur Bewältigung dieser Aufgaben.
- C/ Die Merkmale der einzelnen Beamten und ihre Beziehungen untereinander können aus der eigenen Dynamik der Gruppe bestimmte Arten von "Betriebsklima" zur Folge haben.

Diese Variablengruppen werden im folgenden in ihren Auswirkungen auf die Wachzimmerstruktur dargestellt und in ihrer Bedeutung abzuwägen versucht.

Bevor wir auf die inhaltlichen Ergebnisse bezüglich der Determinanten der Wachzimmerstruktur eingehen, ist ein kurzer theoretischer Exkurs nötig. Wir haben bereits einige Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen der Wachzimmerstruktur dargestellt. Solche Korrelationen sind aber keinesfalls als "theoretische Konstanten" zu betrachten, vielmehr ist die Struktur jeder Arbeitsgruppe und ihre Wirkung auf die Mitglieder von Randbedingungen abhängig. Die oben erwähnte Abhängigkeit von der Aufgabenstellung etwa ist so zu verstehen: Bestimmte Aufgaben lassen sich in bestimmten Gruppenstrukturen unterschiedlich gut bewältigen, z. B. stark vorstrukturierte Aufgaben, die schnelle und eindeutige koordinierende Entscheidungen verlangen, besser in einer eher hierarchischen Struktur, weniger genau Schritt für Schritt vorgebbare Aufgaben, die von einzelnen Mitgliedern eigene Entschei-

dungen fordern und in der Koordination gleichen Informationsstand bei allen Mitgliedern voraussetzen, bessern in einer kollegialen Struktur. Dabei entstehen zusätzlich emotionale Probleme zwischen den Mitgliedern der Gruppe: Die hierarchische Organisation etwa wird, zumindest bei bestimmten Leuten, in den unteren Positionen mehr Unzufriedenheit hervorrufen und innerhalb der Gruppe wird eine gewisse Konkurrenz auftreten, während in der kollegial organisierten Gruppe solche negativen Gefühlsbeziehungen leichter kontrolliert und aufgearbeitet werden können.

Man kann also nicht in irgendeiner absoluten Form sagen, daß eine bestimmte Art der Organisation bessere Aufgabenerfüllung oder größere Zufriedenheit bei den Beteiligten hervorrufen wird. Für bestimmte Leute mag z. B. die hierarchische Organisation, in der zwischenmenschliche Beziehungen formalisiert und Problemlösungen standardisiert werden, eine starke persönliche Entlastung darstellen und damit die Zufriedenheit heben.

Man muß dabei auch "Organisation" recht verstehen: Was hier gemeint ist, ist die Art und Dichte der Zusammenarbeit, die Art wie Entscheidungen gefällt werden, usw., all das aber nicht notwendig so, wie es die Dienstvorschrift vorsieht, sondern so, wie es sich in Anpassung zwar auch an die Dienstvorschrift, aber auch an die sonstige Umwelt, tatsächlich in einem Wachzimmer und in einer bestimmten Diensttour abspielt. Die "formelle" Organisation, in der Polizei stark hierarchisch nach dem militärisch-bürokratischen Modell, wird unter Berücksichtigung weiterer Einflüsse in der täglichen Arbeit "informell" konkretisiert (und dabei nicht selten einigermaßen verändert). Wir haben bereits gesehen, daß die "Konkretisierung" bis zum Extrem der "Gegenkultur" gehen kann.

Die Führung jeder Institution von der Größe der Sicherheitswache hat das Problem, das Verhalten ihrer Mitglieder zu steuern, wobei im Idealtyp der militärisch-hierarchischen Organisation die Steuerung direkt und ausschließlich "von oben" erfolgt. Die Erkenntnis hat sich inzwischen durchgesetzt, daß solche direkte Steuerung praktisch unmöglich ist. Die Steuerung wird immer zumindest durch die Gruppe vermittelt, in der die Arbeit tatsächlich stattfindet, wobei in jeder Position in der Hierarchie der Druck "von unten" stärker sein kann als der "von oben", infolge der praktischen Durchsetzungsmöglichkeiten das Verhalten des Angehörigen einer mittleren Position also

stärker von den Wünschen seiner Untergebenen und das der Ausführungsorgane in den unteren Positionen stärker von den Wünschen der Klienten bestimmt sein kann als von den Anordnungen der Vorgesetzten. In der Wiener Sicherheitswache scheint ein Zustand zu herrschen, in dem es zumindest unsicher ist, welche Position mehr Gewicht hat, und in dem man sich aufgrund bestimmter Symptome gezwungen sieht, sich über neue Steuerungsmechanismen Gedanken zu machen. Solche Symptome sind die starke berufliche Fluktuation der Polizisten mit der resultierenden Personalnot, das oben erwähnte gegenseitige Mißtrauen zwischen den Positionen und nicht zuletzt auch die Tatsache, daß man diesen Forschungsauftrag gegeben hat.

Es ist übrigens auch der Fall denkbar (und empirisch nicht ganz selten), daß die "Ausführungsorgane" (unter dem Druck der Aufgabe) adäquatere Möglichkeiten der Aufgabenbewältigung zumindest kennen (wenn nicht praktizieren), als die Führung einer Großorganisation glaubt. Und es besteht auch die Möglichkeit, Kontrolle nicht durch Rückmeldungen in der Hierarchie, sondern über die Abnehmer und Klienten auszuüben (denen man dann allerdings die organisatorischen Bedingungen dafür anbieten muß).

Unter diesem Aspekt soll also zunächst der Einfluß der Umweltbedingungen auf die Wachzimmerstruktur untersucht werden.

#### Umweltbedingungen und Wachzimmerstruktur

Um die Umweltbedingungen polizeilicher Arbeit zu erfassen wurden achtzehn Merkmale vorgegeben, von "hier ist eine Villengegend", über "hier wird ziemlich viel gestohlen" bis "in den Straßen hier herrscht starker Verkehr", von denen die Beamten angeben sollten, ob sie auf ihren Rayon zutreffen oder nicht. Die Beschreibung der Gegend ist also subjektiv gefiltert, sie entspricht dem, was der Beamte erlebt und nicht notwendig den "objektiven" Verhältnissen. Sogenannte "objektive" Daten über die Rayone sind aber ohne größeren Aufwand nicht verfügbar (räumlich differenzierte) Daten über die Stadt Wien existieren praktisch ausschließlich für die Einheit des Zählbezirks und die Grenzen von Rayonen und Zählbezirken entsprechen sich in keiner Weise) und außerdem ist es auch die erlebte Umwelt, die sich als Aufgabe stellt, nicht die "objektive". Und schließlich zeigt schon die erste Aufgliederung,

daß die erlebte Umwelt offenbar mit der "objektiven", zumindest in Aspekten, ganz gut übereinstimmt.

Eine Aufgliederung nach Wachzimmergröße zeigt nämlich, daß von Beamten in großen Wachzimmern folgende Merkmale des Rayons häufiger berichtet werden, als von Beamten in kleinen Wachzimmern: man sieht hier häufig Betrunkene, es gibt hier billige Wohnungen, hier wohnen viele Leute mit relativ niedrigem Einkommen, es gibt hier viele Lokale. Seltener berichten sie, daß ihr Rayon eine Villengegend sei. Diese Unterschiede entsprechen offenbar einer offiziellen Politik, in "schlechten" Gegenden personalmäßig größere Wachzimmer zu halten als in "guten". In diesem Zusammenhang ist es vielleicht ganz interessant festzuhalten, daß nach dieser Definition von "guter" und "schlechter" Gegend es sich ziemlich rein um einen Unterschied in der ökonomischen Potenz (Einkommen, Wohnungsqualität) und im resultierenden Freizeitlebensstil (Lokalbesuch) handelt, der sich, zumindest nach Wahrnehmung der Polizisten, nicht auch auf das Ausmaß krimineller Aktivität erstreckt (Diebstahl, Einbruch, Schlägereien).

Im Merkmal "hierarchische vs. kollegiale Organisation" finden sich keinerlei bedeutsame und konsistente Zusammenhänge mit Unterschieden in den äußeren Bedingungen des Rayons. Nach den oben angestellten Überlegungen ist das ein höchst erstaunliches Ergebnis, das bedeutet, daß dieser Strukturaspekt gegenüber den Umweltanforderungen entweder anpassungsunfähig oder tatsächlich neutral ist. Er müßte dann rein "innerbetriebliche" Funktionen haben, was noch zu überprüfen sein wird.

Wenn man noch das Merkmal der "Gruppenintegration" (definiert wie im ersten Abschnitt, also durch Akzeptieren des unmittelbaren Vorgesetzten bei hierarchischer Führung und durch starke Zusammenarbeit bei kollegialer) dazunimmt, zeigen sich allerdings einige Zusammenhänge (Tabelle 15).

Die hierarchische Struktur funktioniert gut, wenn es im Rayon gibt:

|                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| viele Jugendliche                    | wenig Anonymität unter den Bewohnern          |
| häufige Schlägereien und Gewalttaten | vorwiegend alteingesessene Bewohner           |
| aber wenig Einbrüche                 | Leute mit niedrigem Einkommen                 |
|                                      | aber nicht auffallend viele billige Wohnungen |
| -258-                                | wenig lästige Firmen (Industrie)              |

Tabelle 15

Umweltbedingungen und Wachzimmerstruktur

| Organisation<br>Integration<br>Umweltgegebenheiten<br>% "trifft zu" | hierarchisch       |               | kollegial          |                |
|---|--------------------|---------------|--------------------|----------------|
|   | schlecht<br>(N=49) | gut<br>(N=90) | schlecht<br>(N=52) | gut<br>(N=102) |
| wenig Jugendliche   | 48 %               | 36 %          | 34 %               | 34 %           |
| viele Gastarbeiter  | 78 %               | 80 %          | 76 %               | 88 %           |
| starker Verkehr   | 90 %               | 91 %          | 87 %               | 90 %           |
| Betrunkene  | 78 %               | 78 %          | 80 %               | 76 %           |
| Nachbarn kennen sich<br>kaum  | 63 %               | 49 %          | 50 %               | 49 %           |
| Firmen, die Lärm,<br>Schmutz verursachen                            | 43 %               | 27 %          | 43 %               | 29 %           |
| viele billige Wohnungen   | 43 %               | 31 %          | 29 %               | 37 %           |
| Schlägereien  | 65 %               | 79 %          | 92 %               | 78 %           |
| viele Neubauten   | 49 %               | 54 %          | 49 %               | 60 %           |
| Einbrüche   | 96 %               | 86 %          | 84 %               | 86 %           |
| vorwiegend alteinge-<br>sessene Bewohner                            | 78 %               | 91 %          | 86 %               | 80 %           |
| Gewalttaten   | 65 %               | 78 %          | 80 %               | 60 %           |
| Diebstähle  | 82 %               | 76 %          | 78 %               | 77 %           |
| viele alte Leute  | 76 %               | 80 %          | 82 %               | 76 %           |
| Leute mit niedrigem<br>Einkommen                                    | 60 %               | 71 %          | 67 %               | 66 %           |
| Villengegend  | 10 %               | 8 %           | 6 %                | 7 %            |
| viele Lokale  | 69 %               | 71 %          | 69 %               | 70 %           |
| große öffentliche<br>Vergnügungsstätten                             | 17 %               | 17 %          | 26 %               | 12 %           |

Die kollegiale Struktur funktioniert gut unter folgenden Gegebenheiten:

viele Gastarbeiter

wenig lästige Firmen

wenig Schlägereien  
und Gewalttaten

keine großen öffentlichen Ver-  
gnügungsstätten

viele Neubauten

Auffallend ist dabei der unterschiedliche Einfluß der sozialen Integration der Bevölkerung im Rayon, für das Funktionieren der hierarchischen Struktur Voraussetzung, für die kollegiale unbedeutend. Das wird noch unterstrichen durch das Ergebnis für "Gastarbeiter" und "Neubauten": Die kollegiale Organisation des Wachzimmers ist offenbar für relativ "anonyme" Gegenden geeignet, während die hierarchische nur unter diesbezüglich günstigen Gegebenheiten funktioniert, dann aber offenbar mehr "Unruhe" aushält. Dieser Unterschied kann zweierlei Gründe haben: Die kollegiale Organisation könnte es dem Polizisten ermöglichen, stärkere Isolation besser auszuhalten, oder aber ihm Techniken in die Hand geben, sie besser zu überwinden. Tabelle 16 zeigt, daß letzteres der Fall ist. Die kollegial organisierten Wachzimmer sind generell besser in dem Rayon integriert und diese Integration macht für ihr Funktionieren auch einen Unterschied, der bei den hierarchisch geführten nicht auftritt.

Kollegial organisierte Wachzimmer sind also kontaktfreudiger und funktionieren deshalb auch besser, wenn dieser Kontakt gelingt, und möglicherweise besonders in der "Pioniersituation", wenn es also erst darum geht, solchen Kontakt aufzubauen (wodurch er besonders qualifizierend und überhaupt erlebbar ist). Hierarchisch geführte Wachzimmer hingegen haben weniger dieser Beziehung zur Bevölkerung und brauchen sie auch weniger, funktionieren aber besser, wenn es diesbezüglich keine Probleme gibt. Sie sind offenbar funktional in relativ gut integrierten, gerade noch nicht ausgesprochen "schlechten" Gegenden, wo sich aber durchaus "etwas tut", das den Polizisten als "starken Mann" beschäftigt.

Wie Tabelle 16 gezeigt hat, hängt schlechte Gruppenintegration im Wachzimmer unter beiden Organisationsformen mit dem Respekt zusammen, den der Sicherheitswachebeamte erlebt. Es ist daher naheliegend, nach den Umweltbedingungen auch dieses Respekts zu fragen. Das ist speziell interessant, weil



Tabelle 16

Integration in die Bevölkerung und Wachzimmerstruktur

| Organisation<br>Integration                                 | hierarchisch |              | kollegial    |               |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
|   | schlecht     | gut          | schlecht     | gut           |
| mit ziemlich/sehr<br>vielen Leuten im Rayon<br>bekannt      | 20 %<br>(50) | 18 %<br>(95) | 29 %<br>(52) | 35 %<br>(103) |
| wird von ziemlich/sehr<br>vielen Leuten im Rayon<br>gegrüßt | 45 %<br>(49) | 69 %<br>(94) | 44 %<br>(52) | 58 %<br>(103) |
| nicht so respektiert<br>wie zu wünschen                     | 31 %<br>(49) | 19 %<br>(95) | 29 %<br>(52) | 17 %<br>(105) |

sich damit klären kann, was der stärkere oder geringere Kontakt zur Bevölkerung bedeutet: akzeptiert werden oder Statuskampf. Die Ergebnisse in Tabelle 17 sind relativ klar.

Der Sicherheitswachebeamte fühlt sich unter folgenden Umweltbedingungen nicht so respektiert, wie es ihm richtig erschiene:

wo viele Diebstähle vorkommen

wo starker Verkehr herrscht

wo es häufig Schlägereien gibt

nicht bei Dienst in der Nähe großer öffentlicher  
Vergnügungsstätten

wo es viele Jugendliche gibt

wo sich die Nachbarn kaum kennen

wo es häufig Gewalttaten gibt

Insgesamt sind das also die Bedingungen, von denen er glaubt, daß er sie in den Augen der Bevölkerung schlecht bewältigt: der Verkehr, Jugendliche, Eigentums- und Gewaltdelikte. Das entspricht übrigens tatsächlich ganz gut der Aufgabenstellung, die die Bevölkerung für die Polizei hat (vgl. Bericht 3).

Tabelle 17

Umweltgegebenheiten und Respekt in der Bevölkerung

% wird nicht respektiert, wie er es sich wünscht

| Umweltgegebenheit                     | trifft zu  | trifft nicht zu |
|---------------------------------------|------------|-----------------|
| wenig Jugendliche                     | 16 % (106) | 24 % (192)      |
| viele Gastarbeiter                    | 21 % (241) | 22 % ( 55)      |
| starker Verkehr                       | 23 % (270) | 10 % ( 30)      |
| viele Betrunkene                      | 22 % (229) | 19 % ( 70)      |
| Nachbarn kennen sich kaum             | 26 % (153) | 18 % (146)      |
| Firmen, die Lärm, Schmutz verursachen | 24 % ( 99) | 20 % (200)      |
| viele billige Wohnungen               | 22 % (101) | 21 % (193)      |
| Schlägereien                          | 24 % (233) | 14 % ( 66)      |
| viele Neubauten                       | 21 % (163) | 22 % (136)      |
| Einbrüche                             | 22 % (260) | 20 % ( 39)      |
| vorwiegend alteingesessene Bewohner   | 20 % (256) | 27 % ( 44)      |
| Gewalttaten                           | 24 % (207) | 16 % ( 90)      |
| Diebstähle                            | 26 % (231) | 7 % ( 68)       |
| viele alte Leute                      | 21 % (233) | 23 % ( 66)      |
| Leute mit niedrigem Einkommen         | 20 % (198) | 23 % ( 98)      |
| Villengegend                          | 22 % ( 23) | 21 % (277)      |
| viele Lokale                          | 22 % (211) | 19 % ( 88)      |
| große öffentliche Vergnügungsstätten  | 13 % ( 48) | 23 % (248)      |

Unter diesen Bedingungen finden sich drei von denen, die gutes Funktionieren eines hierarchisch strukturierten Wachzimmers bewirken, zwei die das eines kollegialen Wachzimmers eher erschweren. Auch wenn sich das in der direkten Frage (Tabelle 16) nicht ausdrückt, haben wir damit also indirekte Evidenz, daß der Bevölkerungskontakt der kollegialen Wachzimmer eher auf Akzeptiertwerden beruht, der geringere der hierarchischen mit einer defensiven Situation des Sicherheitswachebeamten einhergeht. Diese Notwendigkeit, sich Respekt verschaffen zu müssen, verträgt sich aber offenbar gut mit der hierarchischen Struktur des Wachzimmers (das Verhältnis zur Bevölkerung entspricht den internen Verhältnissen des Wachzimmers - beide beruhen auf Autorität und nicht auf Solidarität).

Insgesamt beeinflußt der Rayon die Struktur des Wachzimmers also hauptsächlich insofern, als er Kontakt zur Bevölkerung und Akzeptiertwerden von ihr erleichtert oder erschwert. Es hat sich aber gezeigt, daß kollegiale Wachzimmer gerade unter diesbezüglich ungünstigen Bedingungen eher gut funktionieren, d. h. aus einer internen Dynamik heraus offenbar besonders günstige Techniken der Kontaktnahme entwickeln. Hierarchisch organisierte Wachzimmer hingegen funktionieren gut, wo es auf dem Hintergrund einer relativ gut sozial integrierten Umwelt Schwierigkeiten mit Jugendlichen und mit Gewalttaten gibt, letzteres Bedingungen, die den Status des Polizisten in Frage stellen. Struktur des Verhältnisses zur Bevölkerung (autoritativ - solidarisch) und Struktur des Wachzimmers (hierarchisch - kollegial) scheinen sich zu entsprechen.

#### Positionen in der Organisation und Wachzimmerstruktur

Wir haben schon gesehen, daß hierarchisch organisierte Wachzimmer eine formellere Beziehung "nach oben" haben als kollegiale, und daß dementsprechend Kontrolle verschiedene Bedeutungen hat. Solche Beziehungen können auch in der umgekehrten Richtung wirken: Die Beziehung "nach oben" determiniert die Gruppenstruktur insofern, als für die Gruppe die übergeordneten Dienststellen genauso einen Aspekt der Umwelt darstellen wie die Bedingungen des Rayons, eine Aufgabe, die bewältigt werden muß und zu deren Bewältigung verschiedene Strukturen funktional sein können. Die "Aufgabe" wird haupt-

sächlich darin bestehen, notwendige Unterstützung "von oben" zu beschaffen und unerwünschte Eingriffe in Zielsetzungen und Art der Durchführung abzuwehren.

Unter diesem Aspekt ist die Wachzimmerausstattung ein Teil der Position innerhalb der Gesamtorganisation.

Wie Tabelle 18 zeigt, sind die wichtigsten Unterschiede, daß hierarchisch geführte Wachzimmer technisch besser ausgestattet sind und mit mehr Unterstützung vom Kommissariat rechnen können. Die Gruppenintegration im Wachzimmer hängt bei verschiedenen organisierten Wachzimmern mit der Ausstattung unterschiedlich zusammen: Hierarchisch geführte Wachzimmer sind bei schlechter technischer Ausstattung und personeller Überforderung stärker desintegriert. Kollegial organisierte Wachzimmer zeigen generell unter den ungünstigeren Umständen die bessere Gruppenintegration.

Hierarchisch geführte Wachzimmer funktionieren nur, wenn sie "von oben" gefördert werden, die "Aufgabe" der Bewältigung der vorgesetzten Dienststellen sich also so lösen läßt, daß man "oben" etwas erreicht. Die kollegialen Wachzimmer scheinen im Gegensatz dazu wieder, wie bei der Beziehung zur Bevölkerung, Mechanismen zu haben, gerade unter ungünstigen Verhältnissen zu florieren.

Wahrscheinlich ist es so, daß die geringere Unterstützung der kollegialen Wachzimmer ihr Preis für die Neutralisierung der Kontrolle ist, die ihnen besser gelingt, wie wir gesehen haben. Umgekehrt könnte man sagen, ist die belastendere Kontrolle der Preis der hierarchischen Wachzimmer für die bessere Unterstützung, die sie bekommen.

Diese Ergebnisse bestätigen übrigens auch für die Wiener Sicherheitswache eine Vermutung, die man in der Literatur gelegentlich vorfindet: Professionalisierung der Organisation de-professionalisiert den einzelnen Beamten. Wenn wir gute technische Ausstattung als Maß für Professionalisierung der Organisation nehmen, dann finden wir unter dieser Bedingung häufiger hierarchische Führung, unter der der Beamte unselbständiger und kontrollierter ist. Auch ein umgekehrter Zusammenhang wird übrigens wirken: Die hierarchischen Wachzimmer kompensieren ihre geringeren informellen Beziehungen (gegenüber Bevölkerung wie Vorgesetzten) durch höhere Technisierung.

Tabelle 18

Wachzimmerausstattung und Wachzimmerstruktur

|                                     | % hierarchisch | % schlecht integriert |            |
|-------------------------------------|----------------|-----------------------|------------|
|                                     |                | hierarchisch          | kollegial  |
| veraltet                            | 49 % (167)     | 31 % ( 81)            | 27 % ( 83) |
| modern                              | 46 % (131)     | 40 % ( 60)            | 38 % ( 69) |
| feucht                              | 44 % ( 43)     | 32 % ( 19)            | 26 % ( 23) |
| trocken                             | 48 % (254)     | 35 % (123)            | 34 % (128) |
| hell                                | 49 % (205)     | 34 % (100)            | 30 % (103) |
| dunkel                              | 47 % ( 95)     | 33 % ( 45)            | 33 % ( 48) |
| groß                                | 49 % (244)     | 34 % (119)            | 34 % (122) |
| eng                                 | 44 % ( 57)     | 32 % ( 25)            | 23 % ( 30) |
| freundlich                          | 50 % (188)     | 34 % ( 94)            | 35 % ( 92) |
| unfreundlich                        | 45 % (112)     | 34 % ( 50)            | 27 % ( 60) |
| unbequem                            | 48 % (123)     | 39 % ( 59)            | 30 % ( 61) |
| bequem                              | 47 % (175)     | 32 % ( 82)            | 34 % ( 91) |
| gut ausgestattet                    | 48 % (158)     | 36 % ( 76)            | 35 % ( 81) |
| unzureichend                        | 47 % (145)     | 32 % ( 68)            | 30 % ( 73) |
| technisch gut                       | 53 % (188)     | 31 % (100)            | 36 % ( 84) |
| schlecht gerüstet                   | 38 % (117)     | 42 % ( 45)            | 29 % ( 70) |
| personell überfordert               | 48 % (248)     | 37 % (120)            | 32 % (123) |
| eher nicht ausgelastet              | 44 % ( 57)     | 24 % ( 25)            | 36 % ( 31) |
| kann mit Unter-<br>stützung rechnen | 51 % (162)     | 35 % ( 86)            | 34 % ( 80) |
| auf sich allein ange-<br>wiesen     | 43 % (136)     | 34 % ( 59)            | 30 % ( 73) |

Einige weitere Indikatoren der Art der Vorgesetztenbeziehung sind in Tabelle 19 zusammengestellt.

Tabelle 19

Vorgesetztenbeziehung und Wachzimmerstruktur

|  | % hierarchisch organisiert | % schlecht integriert    |                          |
|--|----------------------------|--------------------------|--------------------------|
|  |                            | hierarchisch             | kollegial                |
| Vorgesetzte wünschen gegenüber Kriminellen härteres Durchgreifen weniger | 50 % (204)<br>42 % (102)   | 34 % (101)<br>33 % ( 43) | 29 % (101)<br>43 % ( 54) |
| im ruhenden Verkehr härteres Durchgreifen weniger                        | 45 % (183)<br>50 % (125)   | 35 % ( 82)<br>33 % ( 63) | 33 % ( 97)<br>34 % ( 59) |
| im fließenden Verkehr härteres Durchgreifen weniger                      | 47 % (286)<br>48 % ( 23)   | 34 % (134)<br>36 % ( 11) | 31 % (145)<br>58 % ( 12) |
| Beanstandungen wegen Zustand d. Wachzimmers                              | 43 % ( 89)                 | 29 % ( 38)               | 33 % ( 48)               |
| äußere Form schriftl.  | 57 % ( 21)                 | 42 % ( 12)               | 33 % ( 9)                |
| Inhalt Schriftstücke   | 41 % ( 75)                 | 29 % ( 31)               | 30 % ( 43)               |
| Außendienst  | 52 % ( 99)                 | 41 % ( 51)               | 28 % ( 46)               |
| Dienstbeschreibungen gerecht   | 51 % (121)                 | 23 % ( 61)               | 26 % ( 55)               |
| von Vorurteilen beeinflusst  | 44 % (193)                 | 42 % ( 85)               | 37 % (103)               |
| für Dienstbeschreibung wichtig   |                            |                          |                          |
| Diensteifer, Gehorsam  | 51 % (170)                 | 40 % ( 87)               | 25 % ( 81)               |
| fachl. Kenntnis, Verhalten zur Bevölkerung, Kameradschaft                | 38 % ( 80)                 | 17 % ( 30)               | 50 % ( 46)               |
| mit Polizeiführung zufrieden   | 48 % (106)                 | 17 % ( 53)               | 27 % ( 52)               |
| unzufrieden  | 45 % (201)                 | 43 % ( 91)               | 36 % (104)               |
| mit höheren Vorgesetzten zufrieden                                       | 47 % (177)                 | 20 % ( 84)               | 29 % ( 39)               |
| unzufrieden  | 46 % (130)                 | 53 % ( 60)               | 37 % ( 67)               |

Druck von oben auf härteres oder weniger hartes Durchgreifen macht bezüglich der Organisationsform keinen Unterschied. Allerdings geht bei kollegialer Organisation Druck auf weniger Härte mit ziemlich starker Desintegration einher. Das heißt vermutlich, daß in kollegialen, schlecht integrierten Wachzimmern die Tendenz besteht, eher zu forsch vorzugehen, so daß dann Druck der Vorgesetzten auf weniger hartes Durchgreifen erlebt wird. Diese Interpretation ist an den Ergebnissen des nächsten Abschnitts zu überprüfen.

Die Art der Beanstandungen hat einen Zusammenhang mit der Organisationsform: Bei hierarchischer Organisation wird mehr Beanstandung des Verhaltens im Außendienst registriert (ebenso der äußeren Form von Schriftstücken, nur ist hier die Absolutzahl sehr klein, so daß man mit Interpretationen besser vorsichtig ist). Die Beanstandung wegen Verhalten im Außendienst hängt in hierarchischen Wachzimmern auch mit Desintegration zusammen, d.h. sie stört das Verhältnis zum unmittelbaren Vorgesetzten oder beruht auf einem gestörten Verhältnis zu ihm. In kollegialen Wachzimmern gibt es keinen solchen Zusammenhang, wie überhaupt - wie auch die weiteren Daten in Tabelle 19 zeigen - die Vorgesetztenbeziehung für die Integration der kollegialen Wachzimmer weniger kritisch ist.

Daß Einschätzung der Gerechtigkeit von Dienstbeschreibungen und Zufriedenheit mit der Polizeiführung mit Desintegration des Wachzimmers zusammenhängen, ist nach allen bisherigen Ergebnissen zu erwarten. Der Einfluß ist stärker auf die hierarchischen Wachzimmer, die ganz generell in ihrer Integration "verletzlicher" erscheinen als die kollegialen (so, wie wir gesehen haben, auch durch die Beziehung zur Bevölkerung).

Interessant ist das Ergebnis bezüglich dessen, was inhaltlich für die Dienstbeschreibung wichtig ist: Hierarchische Organisation korreliert mit Gewicht auf Dienstfeier und Gehorsam, kollegiale mit Betonung von fachlicher Kenntnis, Verhalten gegenüber der Bevölkerung und Kameradschaftlichkeit, und je stärker diese jeweilige Betonung erlebt wird, umso schlechter ist auch die Integration. Wir sehen hier also die den beiden Organisationsformen entsprechenden "Erfolgskriterien" ausgedrückt, wobei diese Werte bei Desintegration offenbar verloren zu gehen drohen und daher entsprechend stärker betont werden müssen. Das Ergebnis entspricht der eben gegebenen Interpretation zur Professionalisierung: Professionalisierung des einzelnen Beamten geschieht eher unter kollegialer Organisation.

Zusammenfassend heißt das, daß hierarchische Strukturen dort entstehen, wo diese Struktur von oben unterstützt wird durch technische Ausstattung und sonstige Hilfe, etwa in der Betonung der entsprechenden Werte (Dienstleister, Gehorsam) und entsprechende Kontrollen (z. B. des Zustands des Wachzimmers). Kollegiale Strukturen basieren offenbar eher auf einer Abwehr oder Neutralisierung des Einflusses von oben und bewähren sich unter den resultierenden eher ungünstigen Bedingungen innerhalb der Organisation, sind in ihrer Integration daher auch weniger abhängig von der "innerbetrieblichen" Position.

### Persönliche Beziehungen und Wachzimmerstruktur

Zuletzt ist noch an einigen Beispielen der Einfluß persönlicher Merkmale und persönlicher Beziehungen auf die Gruppenstruktur zu untersuchen.

Bezüglich der Dauer des Gruppenbestands findet sich ein sehr plausibles Hauptergebnis: einige "Neue" in der Gruppe (die wohl meistens auch "Junge" sein werden) verbessern die Chance einer hierarchischen Organisation und lassen sie auch besser funktionieren. Wenn alle "neu" sind, die Gruppe sich also erst strukturiert, ist eine kollegiale Organisation wahrscheinlicher und auch funktionaler (besser integriert).

Privatkontakte (Freizeitkontakte, Privatgespräche) zwischen den Beamten sind unter beiden Organisationsformen ähnlich häufig, nur wird die hierarchische Führung davon gestört, die kollegiale Integration gefördert. Cliques und Freundschaften sind im Betrieb potentielle Machtzentren, die bei hierarchischer Führung Konflikte schaffen können, bei kollegialer Organisation der ohnehin gegebenen Tendenz entsprechen.

Die beiden Motivationslisten (den anderen und sich selbst zugeschriebene Berufsmotivation) zeigen eine Affinität der Motivation "leichte Arbeit" zu hierarchischer Organisation. Hier dürfte sich die am Beginn dieses Abschnitts erwähnte Entlastung durch eine klare Befehlsstruktur ausdrücken - sie erspart eigene Entscheidungen. Das zweite Ergebnis ist, daß eine Motivation auf besondere Nützlichkeit und hohes Ansehen zu desintegrierten hierarchischen



Strukturen führt, d.h., sich offenbar unter hierarchischer Führung schlecht ausleben läßt. Es ist anzunehmen, daß hinter der Zuschreibung dieser Motivation eine Konkurrenzeinstellung steht, von der wir annehmen, daß sie in hierarchischen Organisationen stärker disruptiv wirkt.

Zusammenfassend scheint die hierarchische vs. kollegiale Struktur des Wachzimmers sich hauptsächlich in Bewältigung des Problems "Vorgesetzte" zu entwickeln und von Umweltgegebenheiten und persönlichen Bedingungen in ihrem Funktionieren beeinträchtigt oder gefördert zu werden. Die Folgen für den einzelnen Beamten (Abschnitt 1) und für die Bevölkerung (Abschnitt 3) wirken dabei als feedbacks, die den jeweils eingespielten Zustand mit determinieren. Insgesamt zeigt sich weniger verschieden gutes Funktionieren, als vielmehr verschiedene Arten von Funktionieren, die alle ihre Vor- und Nachteile haben. Eine definitive Bewertung sollte noch am ehesten am Verhalten gegenüber der Bevölkerung möglich sein.

Tabelle 20

Persönliche Bedingungen und Wachzimmerstruktur

|  |                | % schlecht integriert |            |
|--|----------------|-----------------------|------------|
|  | % hierarchisch | hierarchisch          | kollegial  |
| Dauer des Gruppenbestands  |                |                       |            |
| alle lang beisammen  | 47 % ( 90)     | 43 % ( 42)            | 32 % ( 47) |
| einige neue  | 48 % (186)     | 29 % ( 89)            | 35 % ( 92) |
| alle neu   | 41 % ( 34)     | 36 % ( 14)            | 28 % ( 18) |
| Mit Wachzimmerkollegen   |                |                       |            |
| auch Freizeitkontakt   | 48 % (114)     | 45 % ( 55)            | 31 % ( 58) |
| kein Freizeitkontakt   | 46 % (197)     | 33 % ( 91)            | 34 % ( 99) |
| Gespräche über Privatangelegenheiten                                     |                |                       |            |
| keine  | 44 % (139)     | 34 % ( 61)            | 22 % ( 76) |
|  | 48 % (170)     | 35 % ( 82)            | 43 % ( 82) |
| Motivation der meisten Anwärter für Wahl des Polizeiberufs (2 Nennungen) |                |                       |            |
| Freude am Beruf  | 42 % ( 93)     | 26 % ( 39)            | 28 % ( 50) |
| Sicherheit, keine Alternative  | 48 % (251)     | 37 % (121)            | 35 % (123) |
| Nützlichkeit, Ansehen  | 43 % (151)     | 40 % ( 65)            | 28 % ( 83) |
| leichte Arbeit   | 56 % (123)     | 30 % ( 63)            | 39 % ( 59) |
| Eigene Motivation für Berufswahl (2 Nennungen)                           |                |                       |            |
| Freude am Beruf  | 47 % (192)     | 29 % ( 90)            | 29 % ( 97) |
| Sicherheit, keine Alternative  | 46 % (234)     | 35 % (108)            | 33 % (122) |
| Nützlichkeit, Ansehen  | 49 % (169)     | 34 % ( 82)            | 35 % ( 83) |
| leichte Arbeit   | 55 % ( 20)     | 73 % ( 11)            | 56 % ( 9)  |

### 3/ DIE BEDEUTUNG DER WACHZIMMERSTRUKTUR FÜR DIE BETROFFENE BEVÖLKERUNG

Bis jetzt wurde der Zusammenhang zwischen verschiedenen Organisationsformen des Wachzimmers und der Beziehung der dort arbeitenden Beamten zu der Polizeihierarchie, die Abhängigkeit bestimmter struktureller Merkmale untereinander und von den Anforderungen, die an das Wachzimmer einerseits von der räumlichen und sozialen Umwelt, andererseits von der Polizeiorganisation gestellt werden, aufgezeigt. Gleichzeitig haben wir auch zeigen können, welche strukturellen Voraussetzungen die Zufriedenheit der Beamten mit ihrer Arbeit hat.

Es bleibt uns also noch ein wichtiger Bereich polizeilicher Aktivität, nämlich die Arbeit im Kontakt mit der Bevölkerung. Dabei läßt sich wieder mit der Unterscheidung von Zielen und Mitteln arbeiten: Der Beamte kann in seinen Zielen mit der Bevölkerung übereinstimmen oder nicht, sich mit den Zielen der Organisation identifizieren oder nicht und er kann mit seinen Mitteln zurechtkommen, d.h., neben dem Ausreichen seiner persönlichen Fähigkeiten, genügend oder zu wenige Unterstützung durch Kollegen und Bevölkerung bekommen.

Ein Zusammenhang dieser Variablen mit der Wachzimmerstruktur ist theoretisch durchaus wahrscheinlich: Der Beamte wird die Ziele der Organisation akzeptieren, wenn er entweder selbst an der Ziel- und Aufgabendefinition beteiligt war oder wenn er sich mit den Personen, in deren Kompetenz diese Definition liegt, identifizieren kann. Wir würden annehmen, daß das unter den beiden Organisationsbedingungen, die wir mit "gut integriert" bezeichnet haben, der Fall ist.

Auf der Dimension der Mittel ist an ein Ergänzungsverhältnis zu denken: Unterstützung durch die Kollegen wird mangelnden Konsens mit der Bevölkerung kompensieren können und Fehlen solcher Unterstützung wird den Beamten besonders um das Wohlwollen der Bevölkerung bemüht machen.

Diese Verhältnisse werden selbstverständlich auch mit der Berufszufriedenheit des Beamten zu tun haben, wie ja auch in Abschnitt 1/ gezeigt wurde.

Wir wollen diese vorläufig nur grobe theoretische Orientierung gleich mit empirischen Daten auffüllen und gegebenenfalls daran modifizieren. Es ist

daher zunächst zu fragen, ob eine bestimmte Wachzimmerstruktur bestimmte Zielsetzungen der polizeilichen Arbeit bedingt.

T a b e l l e 21

Ziele der Sicherheitswache

| Organisation  | hierarchisch |      | kollegial |      |
|---|--------------|------|-----------|------|
| Integration   | schlecht     | gut  | schlecht  | gut  |
| kein Wirbel   | 13 %         | 8 %  | 5 %       | 11 % |
| kein Schaden  | 47 %         | 50 % | 60 %      | 45 % |
| daß jeder merkt, was er nicht tun darf              | 13 %         | 14 % | 19 %      | 17 % |
| daß den Gesetzen jedenfalls Respekt verschafft wird | 28 %         | 28 % | 16 %      | 27 % |
|   | (47)         | (86) | (43)      | (98) |

Welche Ziele die Arbeit eines Sicherheitswachebeamten haben soll, variiert kaum mit der Anerkennung des Vorgesetzten, ist das Wachzimmer hierarchisch organisiert. Hat das Wachzimmer aber eine kollegiale Struktur, so fördert eine geringe Integration der Beamten das Ziel, die Bevölkerung vor Schaden zu bewahren und das Bedürfnis, den Gesetzen auf jeden Fall Respekt zu verschaffen, nimmt deutlich ab. Die fehlende Innenabstützung des Beamten wird von ihm durch eine stärkere Außenorientierung zu ersetzen versucht, eine Außenorientierung, in der er sich berufliche Anerkennung durch die Bevölkerung erwartet. Ist er mehr an einer Schadensvermeidung interessiert, so kann er weitgehend Situationen aufschließen, in denen er mit der Bevölkerung in Konflikt gerät. Das Anliegen der Konflikteliminierung ist verständlich dann, wenn der Beamte meint, in einem solchen Fall nicht genügend Unterstützung durch seine Kollegen oder Vorgesetzten zu haben. Er hat das Gefühl, in seinem Dienst mehr oder weniger auf sich selbst gestellt zu sein. Unabhängig von den strukturellen Determinanten des Wachzimmers, stellen wir die polizeilichen Ziele nebeneinander, sind die meisten Beamten von der Schadensvermeidung als wichtigstem Ziel überzeugt. Den Ordnungsaufgaben "kein Wirbel, keine Störung, keine Verkehrsstockung" mißt man allgemein die geringste Bedeutung zu. Wir werden noch später auf das Phänomen der Sub-

stituierbarkeit von fehlender Innenabstützung durch eine stärkere Anpassung an die Bevölkerungsinteressen zurückkommen.

Diese allgemeinen Vorstellungen über die Ziele der polizeilichen Tätigkeit können nun dahingehend präzisiert werden, welche konkreten Aufgaben den Beamten in der Ausübung ihres Dienstes relevant erscheinen. Wir haben einen Katalog von Aufgaben zusammengestellt und gefragt, für wie wichtig die Beamten die einzelnen Aufgaben halten.

T a b e l l e 22

Aufgaben der Sicherheitswache

| Organisation                 | hierarchisch          |        | kollegial |         |
|------------------------------|-----------------------|--------|-----------|---------|
| % sehr wichtig               |                       |        |           |         |
| Integration                  | schlecht <sup>1</sup> | gut    | schlecht  | gut     |
|                              | (N=50)                | (N=95) | (N=52)    | (N=106) |
| Gewalttätigkeit verhindern   | 90 %                  | 92 %   | 94 %      | 90 %    |
| Verbrecher finden            | 72 %                  | 83 %   | 73 %      | 77 %    |
| Verkehr regeln               | 22 %                  | 25 %   | 16 %      | 24 %    |
| in Notfällen helfen          | 68 %                  | 74 %   | 73 %      | 73 %    |
| verdächtige Leute überwachen | 12 %                  | 17 %   | 30 %      | 16 %    |
| Rauschgiftkonsum verhindern  | 38 %                  | 41 %   | 40 %      | 42 %    |
| Jugendliche disziplinieren   | 18 %                  | 44 %   | 52 %      | 31 %    |
| Ordnung im Geschäftsleben    | 0 %                   | 5 %    | 6 %       | 5 %     |
| Demonstrationen, Aufläufe    | 10 %                  | 16 %   | 12 %      | 18 %    |
| Diebstahl verhindern         | 60 %                  | 89 %   | 90 %      | 87 %    |
| Nachtleben kontrollieren     | 8 %                   | 13 %   | 15 %      | 12 %    |
| Betrunkene zur Ruhe bringen  | 6 %                   | 28 %   | 21 %      | 26 %    |
| Amtshilfe für Behörden       | 2 %                   | 4 %    | 4 %       | 4 %     |

Bei der Interpretation dieser Tabelle wollen wir besonders darauf Bedacht nehmen, welche Art von Kontakt der einzelne Beamte bei den einzelnen Aufgaben mit der Bevölkerung hat.

Ihre Hauptfunktion sehen alle Beamten im Schutz vor Kriminalität. Abgesehen von der Gefährdung der eigenen körperlichen Sicherheit, die der Beamte bei diesen Aufgaben auf sich nimmt, sind sie für ihn aus mehreren Gründen attraktiv. Er genießt dabei volles Wohlwollen der Bevölkerung und der Hierarchie

der Sicherheitswache, wird in der Regel keine Statusprobleme haben und glauben, in der Wahl der Mittel, die er einsetzt, um diese Aufgaben zu erfüllen, relativ frei zu sein. Eine erfolgreich abgeschlossene Amtshandlung verdeckt jede nicht zu krasse Inadäquanz der verwendeten Mittel.

Eine ebenfalls sehr wichtige Aufgabe ist die Hilfeleistung in Notfällen. Auch hier wird die Interaktion mit der Bevölkerung befriedigend verlaufen. Die Beamten sind sich der Anerkennung der etwaig Betroffenen gewiß, sie werden ihre Arbeit als nützlich und geachtet erleben.

Auffällig ist folgender Zusammenhang: Der Grad der Bedeutung bestimmter Aufgaben nach der Meinung der Beamten sinkt mit dem höheren Risiko, daß sie beim Vollzug dieser Aufgaben in eine soziale Konfliktsituation geraten, in der sie nicht a priori als dominanter Interaktionspartner feststehen. Z. B. hat übereinstimmende Meinung der Beamten, daß die "Ordnung im Geschäftsleben" keine für sie wichtige Aufgabe sei, wohl in diesem Konfliktvermeidungsverhalten einen seiner Hauptgründe.

Bei Übernahme von Ordnungsaufgaben, die in der Praxis eines Sicherheitswachebeamten zur Routine gehören, hat der Beamte wenig Hoffnung, von der Bevölkerung und von seiner Dienststelle besondere Anerkennung zu ernten. Diese Routinetätigkeiten sind es aber, die hohe Anforderungen an sein soziales Geschick und an seine psychische Stabilität stellen. Ein großer Teil dieser Arbeiten wird nicht im Interesse der Bevölkerung sein und zu einem hohen Prozentsatz konfliktreich verlaufen.

Beamte, deren Wachzimmer stärker integriert ist, werden eher konfliktreicheren Aufgaben (wie z. B. dem Straßenverkehr) zurechtkommen, da sie intern mit einer höheren Abstützung rechnen können.

Sehr starke Bewertungsunterschiede bestehen bezüglich der Reglementierung des Verhaltens von Jugendlichen. Beamte in schlecht integrierten kollegial organisierten (52 %) und gut integrierten hierarchischen Wachzimmern (44 %) halten diese Aufgabe für weit wichtiger als die beiden anderen Vergleichsgruppen. Die "pädagogische" Funktion, die sich die Beamten in diesen zwei Wachzimmertypen zuschreiben, dürften unterschiedliche Ursachen haben. Die schlecht integriert kollegial organisierten Beamten stellen offenbar ihre Tätigkeit stärker auf das Reglementieren von Außenseitern ab. Daß ihnen

die "Überwachung verdächtiger Leute" ebenfalls wichtiger als den anderen Gruppen erscheint, bestätigt diese Integration. Gut integriert hierarchisch organisierte Beamte erleben sich wahrscheinlich als verlängerte Autorität ihres akzeptierten Vorgesetzten Jugendlichen gegenüber. Ob sie, was deshalb zu vermuten wäre; auch stärker zu einem autoritären Verhaltensmuster gegenüber der Bevölkerung allgemein neigen, soll noch später geprüft werden.

Die Frage, welche Aufgaben den Beamten besonders wichtig sind, wollen wir nun weiter präzisieren. In welchen Situationen halten sie sich für zuständig, bzw. wünschen sie gerufen zu werden?

T a b e l l e 23

Sollten Ihrer Meinung nach Leute, denen folgendes passiert ist, die Polizei verständigen ?

% "ja, unbedingt"

| Organisation   | hierarchisch       |               | kollegial          |                |
|--|--------------------|---------------|--------------------|----------------|
|  | schlecht<br>(N=50) | gut<br>(N=95) | schlecht<br>(N=52) | gut<br>(N=105) |
| Integration  |                    |               |                    |                |
| Nachbarn feiern zu laut                              | 11 %               | 8 %           | 12 %               | 15 %           |
| ein Vertreter hat einen übervorteilt                 | 18 %               | 24 %          | 33 %               | 21 %           |
| ein Mann belästigt eine junge Frau                   | 42 %               | 52 %          | 67 %               | 55 %           |
| Jugendliche lärmern                                  | 40 %               | 49 %          | 48 %               | 46 %           |
| alter Mann beschimpft Kinder                         | 6 %                | 10 %          | 10 %               | 6 %            |
| Ladendiebstahl                                       | 72 %               | 72 %          | 73 %               | 79 %           |
| vor Lokal streiten zwei Männer                       | 14 %               | 17 %          | 27 %               | 21 %           |
| jemand probiert an Autotüren                         | 82 %               | 94 %          | 87 %               | 88 %           |
| alte Frau gestürzt und verletzt                      | 86 %               | 85 %          | 94 %               | 92 %           |
| geparktes Auto vor Hauseinfahrt                      | 6 %                | 7 %           | 10 %               | 7 %            |
| jemand fährt auf der Mariahilfer-<br>straße 90 km/h. | 32 %               | 33 %          | 25 %               | 41 %           |

Nicht involviert wollen die Beamten in private kleinere Streitereien werden. Sie werden aus Erfahrung wissen, daß in den meisten dieser Fälle private Zwistigkeiten und Antipathien Leute verleiten, die Sicherheitswache zu rufen, die aber letztlich selbst nicht an einem härteren Eingreifen der Beamten

interessiert sind oder aber von Beamten Maßnahmen verlangen, für die jede gesetzliche Grundlage fehlt. Am stärksten interessiert sind die Sicherheitswachebeamten an kriminellen Delikten (Eigentumsdelikten) und Hilfeleistungen. Diese Präferenz der Beamten wurde schon oben begründet.

Tendenziell wollen die desintegrierten hierarchisch organisierten Beamten ihren Aufgabenbereich am stärksten einengen. Sie sind eher bereit, das Geschäftsleben, Belästigungen einzelner Personen und störende Jugendliche als private Angelegenheiten der Bevölkerung zu sehen, in die sich ein Wachorgan am besten nicht einmischt. Wir glauben nicht, daß diese Tendenz zur Nichteinmischung auf eine liberalere Haltung der Beamten zurückzuführen ist, sondern auf eine lethargischere Einstellung ihren Aufgaben gegenüber, die durch die anomische Situation in den Wachzimmern gefördert wird.

Unsere Annahme, schlechte Integration bei kollegialer Organisation des Wachzimmers bedingt eine Außenorientierung des Beamten, wobei er gleichzeitig versucht, Statuskonflikte zu minimieren, finden wir abermals bestätigt. In Situationen, wo er glaubt, bei zumeist einem Teil der Bevölkerung Zustimmung für seine Aktionen zu haben (Vertreter betrügt, Mann belästigt Frau) ist er zu einem Engagement bereit. Wir wissen aus den Ergebnissen der Bevölkerungsbefragung, daß er bei seinem Vorgehen gegen einen Vertreter, der einen Kunden übervorteilt hat, mit dieser Unterstützung rechnen kann. Die Bevölkerung würde sich in diesem Fall eine weit einsatzfreudigere Polizei wünschen. Im Straßenverkehr hingegen nimmt seine Handlungsbereitschaft erheblich ab. Zu Recht wurden wir in Gesprächen mit Beamten immer wieder darauf hingewiesen, daß in Interaktionen mit Verkehrsteilnehmern der Beamte mit den größten Statusproblemen zu rechnen hat.

Kommen wir nochmals auf jene Situationen zurück, an Hand deren wir die "Einsatzbereitschaft" der Beamten überprüft haben und fragen wir uns, wie sich Beamte, die mit solchen Situationen in ihrem Dienst konfrontiert werden, verhalten wollen.

Ob ein Beamter sich in bestimmten Situationen formeller Mittel (er schreitet als Amtsperson ein: Nimmt entweder Personalien auf oder erstattet Anzeige) oder informeller Mittel (er versucht die Situation gütlich zu bereinigen) bedingt, ist mit Ausnahme einiger weniger Situationen weitgehend unabhängig von der Struktur des Wachzimmers, in dem er Dienst versieht.



T a b e l l e 24

Wenn Sicherheitswachebeamten von folgenden Situationen Kenntnis erhalten, was sollten sie vernünftigerweise tun?

% "amtlich einschreiten" (Fall aufnehmen, Anzeige)

| Organisation  | hierarchisch       |               | kollegial          |                |
|---|--------------------|---------------|--------------------|----------------|
|   | schlecht<br>(N=50) | gut<br>(N=96) | schlecht<br>(N=53) | gut<br>(N=105) |
| Integration   |                    |               |                    |                |
| Nachbarn feiern zu laut                             | 26 %               | 33 %          | 17 %               | 22 %           |
| ein Vertreter hat einen übervorteilt                | 62 %               | 69 %          | 65 %               | 65 %           |
| ein Mann belästigt eine junge Frau                  | 70 %               | 74 %          | 79 %               | 76 %           |
| Jugendliche lärmern                                 | 86 %               | 89 %          | 81 %               | 74 %           |
| alter Mann beschimpft Kinder                        | 16 %               | 13 %          | 16 %               | 15 %           |
| Ladendiebstahl                                      | 86 %               | 94 %          | 90 %               | 93 %           |
| vor Lokal streiten zwei Männer                      | 18 %               | 31 %          | 27 %               | 31 %           |
| jemand probiert an Autotüren                        | 94 %               | 90 %          | 86 %               | 91 %           |
| alte Frau gestürzt und verletzt                     | 58 %               | 56 %          | 48 %               | 48 %           |
| geparktes Auto vor Hauseinfahrt                     | 78 %               | 83 %          | 67 %               | 60 %           |
| jemand fährt auf der Mariahilfer-<br>straße 90 km/h | 98 %               | 95 %          | 92 %               | 92 %           |

In kollegial organisierten Wachzimmern zeigen die Beamten eine Tendenz, bei kleineren Ordnungsstörungen und privaten Streitigkeiten sich stärker informeller Mittel zu bedienen und eine Schlichtungsfunktion zu übernehmen.

Es zeigt sich wieder einmal, daß Jugendliche der "erklärte Feind" der Wachebeamten sind, besonders für hierarchisch organisierte Beamte scheint der von Jugendlichen erzeugte Lärm eine ähnliche Bedrohung darzustellen wie ein Waren- oder Autodiebstahl. Eine solche feindselige Einstellung kann der Rekrutierung der Sicherheitswache wahrscheinlich nicht gerade förderlich sein. Wir haben schon darauf hingewiesen, daß die Sanktionierung von Jugendlichen eine besonders angenehme Amtshandlung für den Beamten ist. Er kann die sich selbst zugelegte autoritäre Vaterrolle ausüben, ohne Gefahr zu laufen, in für ihn ungünstige Konflikte und Situationen zu geraten.

Beeinflusst die Organisationsform des Wachzimmers nur gering das formelle - informelle Vorgehen des Beamten, so ist ihr Einfluß auf seinen Verhaltensstil und seine Perzeption der sozialen Umwelt umso größer.

T a b e l l e 25

Als Sicherheitswachebeamter kann man in einer Situation desto besser erreichen, was man will, je ruhiger und freundlicher man mit den Leuten umgeht.

| Organisation | hierarchisch |      | kollegial |        |
|--------------|--------------|------|-----------|--------|
|              | schlecht     | gut  | schlecht  | gut    |
| Integration  |              |      |           |        |
| stimmt       | 71 %         | 61 % | 60 %      | 71 %   |
| falsch       | 29 %         | 39 % | 40 %      | 29 %   |
| N            | (49)         | (95) | (52)      | -(105) |

Einen sicheren, unaggressiven Verhaltensstil gegenüber der Bevölkerung zeigen jene Beamte, die in kollegial gut integrierten und hierarchisch schlecht integrierten Wachzimmern Dienst versehen. Das läßt sich für die gut integrierten Wachzimmer aus der Sicherheit der Gruppensituation und aus dem vermehrten Kontakt zur Bevölkerung erklären (vergl. Tabelle 16). Allerdings brauchen wir dann eine Spezialerklärung für die hierarchisch geführten Wachzimmer. Grundsätzlich war nach den bisherigen Ergebnissen zu erwarten, daß die gut integrierten Wachzimmer mehr Kontakt zur Bevölkerung haben, die schlecht integrierten mehr wünschen würden. Diese letzte Erwartung trifft nur auf hierarchisch geführte Wachzimmer zu.

Der Unterschied läßt sich verständlich machen, wenn wir annehmen, daß in hierarchisch desintegrierten Wachzimmern der Vorgesetzte zum "Sündenbock" für die wenig ersprießliche Situation gemacht wird, die Bevölkerung damit für positive Beziehungen "frei" bleibt (die zum Teil sich dann wohl auch gegen die formellen Aufgabenstellungen richten). In kollegial desintegrierten Wachzimmern gibt es keinen solchen "internen Sündenbock", daher geht der Mechanismus gegen die Bevölkerung los, die für diese Leute zwar insgesamt positiv "besetzt" ist, in der es aber eine kleine zu isolierende Minorität gibt, mit der sich die Polizei zu befassen hat (vgl. bes. Tabelle 22).

Tabelle 26

Der persönliche Kontakt mit den Leuten erschwert dem Sicherheitswachebeamten nur die Arbeit.

| Organisation | hierarchisch |      | kollegial |       |
|--------------|--------------|------|-----------|-------|
| Integration  | schlecht     | gut  | schlecht  | gut   |
| falsch       | 76 %         | 70 % | 63 %      | 70 %  |
| stimmt       | 24 %         | 30 % | 37 %      | 30 %  |
| N            | (50)         | (95) | (52)      | (105) |

Wir haben bis jetzt zeigen können, daß unterschiedliche strukturelle Bedingungen grundsätzlich zwei Typen von Beamten schaffen: Den außen- und den innenorientierten. Interne Desintegration fördert die Außenorientierung, allerdings auf unterschiedliche Weise. Ist das Wachzimmer hierarchisch organisiert, wird der Außenkontakt von den Beamten positiv erlebt. Sie sind bereit, informelle Verhaltensstrategien zu ergreifen; wobei sie eher in der Interaktion mit der Bevölkerung den Rekurs auf ihre Amtsautorität und die gesetzlichen Vorschriften vermeiden.

Tabelle 27

| Organisation   | hierarchisch |              | kollegial    |               |
|--|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Integration  | schlecht     | gut          | schlecht     | gut           |
| Interesse an der Betonung der Amtsautorität gering                                   | 55 %<br>(48) | 49 %<br>(95) | 50 %<br>(50) | 62 %<br>(102) |
| strikte Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften ungünstiger als informelle Regelung | 65 %<br>(43) | 53 %<br>(89) | 58 %<br>(50) | 67 %<br>(102) |

Ist ein Wachzimmer kollegial organisiert und die Desintegration hoch, ist also die interne Absicherung gering, erhöht sich die Bereitschaft zum Einsatz formeller Mittel. Dieselbe Wirkung hat hierarchische Führung, wenn sie akzeptiert wird. In beiden Fällen ist man gegenüber der Bevölkerung mißtrauisch, wünscht mehr Unterstützung "von oben" und reagiert die Unsicherheit "nach unten" ab.

Noch deutlicher wird der Zusammenhang zwischen autoritärem Verhalten und sozialer Verunsicherung einerseits und dem Gefühl des Beamten, durch die Organisation zuwenig Unterstützung zu erhalten, durch folgende Tabellen gezeigt.

T a b e l l e 28

Unterstützung durch die Polizeiführung

% viel zu wenig Unterstützung

|                               |        | soziale Unsicherheit |            |
|-------------------------------|--------|----------------------|------------|
|                               |        | gering               | hoch       |
| Betonung der<br>Amtsautorität | gering | 51 % (69)            | 72 % (216) |
|                               | hoch   | 84 % (13)            | 90 % ( 33) |

Wir finden einen additiven Effekt, auf beide persönlichen Merkmale hat das Gefühl, von der Polizeiführung im Stich gelassen zu werden, erheblichen Einfluß. Eine Isolierung des Beamten fördert sowohl seine soziale Unsicherheit als auch stärker noch seinen Autoritarismus. Verlassen fühlt sich ein solcher Beamter aber nicht nur von der Polizeiführung, er ist auch mit der Beziehung zu seinen Kollegen und unmittelbaren Vorgesetzten unzufriedener.

T a b e l l e 29

Gutes Verhältnis zu Kollegen/unmittelbaren Vorgesetzten

% zufrieden

|                               |        | soziale Unsicherheit |            |
|-------------------------------|--------|----------------------|------------|
|                               |        | gering               | hoch       |
| Betonung der<br>Amtsautorität | gering | 78 % (69)            | 62 % (216) |
|                               | hoch   | 38 % (13)            | 37 % ( 33) |

Versuchen wir zusammenzufassen:

Besonders wichtig für den Beamten sind jene Situationen, in denen er Konflikte mit der Bevölkerung auszutragen hat. Eine solche Konfliktsituation kann dann leicht entstehen, wenn die Vorstellung der Bevölkerung über die Wichtigkeit bestimmter Aufgaben allzusehr von der Meinung der Beamten

darüber abweicht. In dreifacher Hinsicht befindet sich der Beamte in einer schwierigen Position. Erstens variieren die Erwartungen an ihm sehr stark nach allgemeinen Interessen nach der Lage der involvierten Personen. In Bericht 3 konnte gezeigt werden, wie sehr die Wünsche der Bevölkerung vom Alter, der sozialen Stellung und anderen persönlichen Merkmalen abhängt. Zweitens gibt es Erwartungsunterschiede nach situationsspezifischen Interessen der Beteiligten. Ein Autofahrer, der einer Verletzung der Verkehrsvorschriften wegen von einem Sicherheitswachebeamten angehalten wird, benennt die Hauptaufgabe der Wache mit: "Die sollen lieber Verbrecher fangen". Einem durch diese Regelwidrigkeit gefährdeten anderen Verkehrsteilnehmer liegt die Verfolgung von Verkehrsrowdys besonders am Herzen. Drittens weichen die Erwartungen, die die Organisation an den Beamten hat, vielfach von den Interessen der Bevölkerung ab.

Solchen heterogenen Erwartungen gegenüber hat der Beamte mehrere Möglichkeiten. Er kann einmal den Rekurs auf die gesetzlichen Vorschriften antreten. In diesem Fall beruft er sich darauf, von Gesetzes wegen zu einem Einschreiten verpflichtet zu sein. Die an ihn gerichteten heterogenen Erwartungen versucht er durch den Verweis auf eine gesetzlich festgelegte Verhaltensvorschrift zu homogenisieren, d. h., alle Beteiligten sollen letztlich wünschen oder akzeptieren, daß der Beamte den Rechtsvorschriften gemäß einschreitet. Eine zweite Möglichkeit, die er hat, die unterschiedlichen Vorstellungen zu vereinheitlichen, ist die, sein Verhalten dadurch zu unterstützen, daß er sich als Befehlsempfänger der Hierarchie der Sicherheitswache ausgibt. In beiden Fällen versucht er also Konflikte für sich zu minimieren, indem er sich als Vollzugsorgan bezeichnet. Er definiert einen etwaigen Konflikt als einen zwischen dem Gesetzgeber oder der Organisation und seinem Interaktionspartner. Es wird ihm vielleicht dadurch gelingen, Aggressionen von sich abzuwenden, aber nur auf Kosten seines sozialen Status. Er schreibt sich in einem solchen Fall automatisch eine subordinierte Rolle zu. Außerdem leugnet er eine Identifikation mit den Zielen und Aufgaben seiner Arbeit. Eine dritte Legitimationsmöglichkeit, die ihm offensteht, ist die, Ziele, nach denen er sein Handeln richtet, zu modifizieren, in der Weise, daß er sich stärker an die Erwartungen seiner Interaktionspartner in der Bevölkerung anpaßt. Er übernimmt die informellen Wert- und Normvorstellungen der Bevölkerung, in der Regel die einer bestimmten sozialen Schicht. Weichen diese informellen Werte und Normen zu stark von den formellen Organisations-

zielen ab, kann es ihm passieren, daß er mit einer solchen Strategie in einen Konflikt mit der Organisation gerät.

Bis jetzt haben wir den Verlust der Handlungsziele des Beamten zweckrational argumentiert. D.h., der Beamte geht von der Identifikation mit den Organisationszielen ab, um den Konflikt mit der Bevölkerung zu minimieren. Identifiziert er sich tatsächlich mit den offiziellen Zielen seiner Kollegen, so muß er den Widerspruch der Ziele, mit denen er sich identifiziert und mit jenen, die er der Bevölkerung gegenüber deklariert, für sich immer wieder auflösen, eine ambivalente psychische Situation, die für seine Arbeitszufriedenheit nicht folgenlos sein wird.

Bleibt noch jene Gruppe von Beamten, die nicht aus opportunistischen Gründen ihre Konformität mit den formellen Zielen nach außen leugnen, sondern die aus intern strukturellen Gründen in ihrem Urteil darüber, was sie eigentlich mit ihrer Arbeit verfolgen, verunsichert sind. Wir wissen aus der Literatur, daß ein Beamter in einer solchen Situation sehr stark zu autoritärem Verhalten neigen wird, da er außerstande ist, sich selbst und seinem Interaktionspartner aus der Bevölkerung eine inhaltliche Begründung für sein Handeln geben zu können.

In allen drei oben genannten Fällen gibt der Sicherheitswachebeamte sein Einverständnis mit den Zielen seiner Arbeit auf. Im ersten und zweiten Fall dadurch, daß er sich als bloßes Ausführungsorgan definiert, im dritten dadurch, daß er zu ihnen in Widerspruch tritt. Wir haben aber schon angemerkt, daß ein Einverständnis mit seiner Arbeit und die ihm dadurch gewährte stärkere Unterstützung durch seine Kollegen selbst wieder seine Arbeitszufriedenheit positiv beeinflußt.

Will er nicht darauf verzichten, in seiner Tätigkeit als Wachebeamter primär durch seine Aufgaben motiviert zu sein, so wird er auch in der Interaktion mit der Bevölkerung zu erkennen geben müssen, daß ihm seine Tätigkeit wichtig ist. Als zweite psychologische Prämisse, eine Arbeit als befriedigend zu erleben, haben wir hypothetisiert, daß der Beamte das Gefühl haben muß, seine Aufgaben auch tatsächlich ausführen zu können. Dafür wurden zwei Voraussetzungen genannt, seine persönlichen Fähigkeiten und die Abstützung seiner Arbeit. Wir können nun fragen, welche Handlungsmöglichkeiten ihm zu Gebote stehen, wenn wir gleichzeitig annehmen, daß ein Interessenskonflikt

zwischen ihm und Personen aus der Bevölkerung besteht und der Beamte nicht willens ist, die Identifikation mit seiner Arbeit aufzugeben.

1. Er kann sich autoritär verhalten. Sein autoritäres Verhalten wird darin bestehen, seinem Interaktionspartner deutlich seine Handlungs- und Entscheidungsmacht, die er kraft seines Berufes hat, zur Kenntnis zu bringen mit dem Zweck, sich ihm gegenüber durchsetzen zu können. Er tut in diesem Fall nicht deshalb, weil er selbst Schwierigkeiten hat, den Zweck seiner Tätigkeit einzusehen, sondern weil er nicht in der Lage ist, sozial richtig zu reagieren, weil ihm z.B. die Techniken sozialen Handelns fehlen, die sein Interaktionspartner anwendet. Dieser Fall wird dann eintreten, wenn er selbst aus einem anderen Milieu stammt als sein Widerpart. Der Beamte wird dann sein autoritäres Verhalten vermeiden können, wenn er in der Lage ist, sich der Situation entsprechend, sozial geschickt zu verhalten. An den Sicherheitswachebeamten werden in dieser Dimension, wie fast in keinem anderen Beruf, hohe Anforderungen gestellt. Er kommt mit allen Bevölkerungsschichten in Kontakt und muß daher über ein großes Repertoire verschiedener Handlungsstrategien verfügen. Vor seinem Eintritt in die Wache wird er nur über jene Techniken sozialen Handelns verfügen, die ihm aus seiner unmittelbaren Umgebung bekannt sind. Will er aber einen Beruf zu seiner eigenen Zufriedenheit ausführen, muß er ihm unbekannte Formen sozialen Handelns lernen.

Diesen erforderlichen Lernprozeß wird der Beamte gemeinsam mit dem Vollzug seiner Aufgaben, also in der beruflichen Praxis, durchmachen, aber auch nur dann, wenn er seine soziale Umwelt während seiner Arbeit genügend gut kennen lernt. Gelingt ihm das nicht, wird er immer wieder gezwungen sein, auf seine Amtsautorität zu rekurrieren. Ob es ihm gelingt, wie wir gesehen haben, von der Organisation des Wachzimmers abhängig.

Wir haben schon darauf hingewiesen, daß auf der Wachzimmer-ebene zwei Strukturformen der Zufriedenheit der Beamten förderlich sind, nämlich jene, bei denen den Beamten eine Identifikation mit den Organisationszielen gelingt und wo er gleichzeitig mit Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzten rechnen kann.

Die Anpassung des Beamten an Wünsche der Bevölkerung kann freilich zu weit gehen: Selbstverständlich wird der einzelne Beamte auf Interessen der Bevölkerung reagieren, günstigerweise aber vielleicht nicht dadurch, daß er sich diesen Interessen unterwirft oder unmittelbar selbständig danach handelt, sondern dadurch, daß er die von ihm wahrgenommenen Interessen zum Gegenstand organisationsinterner Entscheidungen macht. Das setzt allerdings entsprechende Bereitschaft und geeignete Einrichtungen innerhalb der Organisation voraus.